

EL CAPITAL HUMANO DE LA INMIGRACIÓN

Andrés Tornos Cubillo
Rosa Aparicio Gómez
Mercedes Fernández García

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES
Secretaría General de Asuntos Sociales
Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO)

“El Instituto de Migraciones y Servicios Sociales no comparte necesariamente las opiniones y juicios expuestos, y en ningún caso asume responsabilidades derivadas de la autoría de los trabajos que publica”.

© Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO), 2004

Edita: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
Secretaría General de Asuntos Sociales
Instituto de Migraciones y Servicios Sociales
Avda. de la Ilustración, c/v Ginzo de Limia, 58
Teléf. 91 363 89 35 - 28029 Madrid

NIPO: 209-04-020-8

ISBN: 84-8446-072-X

Depósito Legal: M. 49.448-2003

Imprime: ARTEGRAF, S.A.
Sebastián Gómez, 5. 28026 Madrid

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	7
INTRODUCCIÓN	9
PARTE I: PLANTEAMIENTOS	13
1. Las cuestiones indagadas y el enfoque aportado	15
2. El estado de los conocimientos sobre el tema	21
3. Metodología utilizada en el estudio	45
4. La muestra de inmigrantes encuestados	53
PARTE II: EL STOCK DEL CAPITAL HUMANO DE LOS INMIGRANTES	61
1. Un cómputo del capital humano de la inmigración	65
2. Disponibilidad de ese capital según sus características internas	77
3. Las diferencias de transportabilidad del capital humano de la inmigración derivadas de factores externos a él	93
PARTE III: LA RENTABILIZACIÓN DEL CAPITAL HUMANO DE LOS INMIGRANTES	115
1. La remuneración del empleo inmigrante	119
2. El mercado español y la rentabilización del capital humano de los inmigrantes ..	125
3. La rentabilización del capital humano de los inmigrantes según sexo, nacionalidad de origen y tiempo de estancia en España	143
PARTE IV: OTRAS PERSPECTIVAS: VOLVIENDO SOBRE EL TEMA CON ENFOQUES CUALITATIVOS	189
CONCLUSIONES	211
BIBLIOGRAFÍA	217

PRESENTACIÓN

La publicación que ahora presentamos es el resultado de una investigación llevada a cabo en el año 2002 por el Instituto Universitario de Estudios sobre Migraciones (Universidad Pontificia Comillas), y promovida por el Instituto de Migraciones y Servicios Sociales, que pretende mostrar la relación existente entre el capital humano que incorporan los trabajadores inmigrantes y la utilización que nuestro tejido productivo, y en particular los empleadores, realizan de esa aportación.

En un estudio anterior realizado por la misma Universidad y publicado por el IMSERSO en el año 2000 con el título *La inmigración y la economía española*, cuyo objetivo era la cuantificación de la aportación que realizan los inmigrantes en la generación de la riqueza nacional, se concluía, entre otros aspectos, que es escasa la utilización del capital humano que suponen los inmigrantes para nuestra economía, pero que, aun siendo infrautilizados, son ya esenciales para el próximo futuro de la misma. Se detectó que muchos inmigrantes encuestados muestran una actitud que les lleva a desarrollar proyectos migratorios de mayor alcance y más largo desarrollo temporal, personas que no sólo miran los empleos disponibles para ellos de manera inmediata sino que tienen otros horizontes laborales basados en su nivel académico y en una simbología particular del ascenso social y de su excelencia profesional.

Ahora, tres años después, se aborda de forma sistemática el tratamiento de este capital humano enfocándolo como punto central para extraer mayor cantidad de información, para conocerlo de forma más completa, pero analizándolo en el contexto de las estructuras de dominación que condicionan la optimización del rendimiento en el trabajo, es decir, desde un punto de vista más sociológico: considerando también el punto de vista de los empleadores.

Los autores parten del supuesto de que son convenientes unas políticas que mejoren el aprovechamiento de las capacidades de los inmigrantes por razones económicas, sociológicas y también humanitarias. Ahora bien, ¿cómo se deter-

mina ese capital y su aprovechamiento?, ¿es diferente el aprovechamiento que se hace del capital humano de los españoles? Relacionar los condicionantes que en nuestra sociedad se dan para rentabilizar el capital humano de todos, y no exclusivamente de los inmigrantes, es la aportación más interesante de este trabajo, desde nuestro punto de vista. De ahí que este texto puede ser de gran utilidad no sólo para los interesados en el fenómeno de la inmigración sino para los que pretenden estudiar la sociología de las profesiones y la rentabilización que se hace de los recursos humanos, en general.

Los resultados del estudio muestran que las diferencias en la rentabilización de las capacidades están en función del sexo, del tiempo de residencia, de su origen y de la formación recibida en España. Por lo tanto, la intervención pública en programas para favorecer la promoción profesional del colectivo de inmigrantes debe considerar estos factores si quiere que el impacto de su intervención redunde en una mayor eficacia.

Desde el Instituto de Migraciones y Servicios Sociales creemos que este tipo de trabajos posibilitan un conocimiento cada vez más completo de aspectos muy concretos de la realidad de la inmigración en España, que complementan y ayudan a explicar las cifras que con normalidad se van ofreciendo sobre diferentes magnitudes de la población inmigrante, cifras que afortunadamente cada vez son más ricas y se ofrecen con mayor prontitud en un empeño de las Administraciones Públicas por difundir estudios y datos en beneficio de todos, como un servicio público más en plena era de la información.

DIRECCIÓN GENERAL DEL INSTITUTO DE MIGRACIONES
Y SERVICIOS SOCIALES

INTRODUCCIÓN

De vez en cuando emergen a la opinión pública, con distintos propósitos, apreciaciones, interrogantes o prejuicios, acerca de la clase de inmigración que nos viene.

Por ejemplo se denuncia, desde un punto de vista humanitario, el que muchos inmigrantes se vean forzados a aceptar los trabajos peores, de calidad muy inferior que la que se correspondería con sus cualificaciones. Entonces se pondera positivamente la calidad de la inmigración que nos llega. En otra dirección y desde un punto de vista económico-laboral se cuestiona el impacto que podría tener sobre la evolución de nuestro mundo del trabajo la presencia de tantos trabajadores como ellos, cuya preparación les lleva a emplearse en circuitos de empleos irregulares, marginales u obsoletos. También desde una perspectiva social se teme la formación perdurable de una subclase de infraempleados y subempleados que trastorne nuestro mapa actual de relaciones ciudadanas precariamente pacíficas. Y, en fin, preocupa que pueda producirse una alteración nada pequeña de los engranajes de nuestro convivir, ocasionada por la imparable aparición en nuestros imaginarios sociales de figuras de personas cuyas historias y cualificación no sabemos enlazar a ciencia cierta con nuestras historias y con nuestro movernos por la vida.

En algo se parecen todas las preguntas de esto surgidas a las que se harían normalmente los miembros de una familia tradicional española que por cualquier circunstancia hubiera de recibir para una estancia prolongada a un pariente lejano y poco conocido. Dando por supuesto que en la casa hubiera espacio para él, ellos no dejarían de preguntarse lo que podría suponerles ese comensal más en la mesa y el reajuste probablemente necesario para que su rueda del vivir diario, llegado el huésped, continuara girando sin demasiados roces o tropiezos. Alguna película se habrá hecho sin duda sobre el tema.

Y si esta comparación falla por el lado del exceso de cercanía que en ella se contempla, puesto que los inmigrantes no vienen realmente a meterse en la pri-

vacidad de las familias, la semejanza retorna reforzada por el lado de la existencia de muchos más engranajes que los familiares, susceptibles de entorpecerse, en los entornos sociales en que entran los inmigrantes —por mucho que estos engranajes sociales sean de partida menos visibles y conscientes que los familiares—. Porque de todas maneras son ellos también unos engranajes que, como los de los antiguos relojes, no admiten cualquier ruedecita nueva en su correr para marcar las horas.

Por otra parte sería también de prever que así como en una familia salen a luz tensiones ocultas cuando llega un huésped que no se marcha a los cuatro días, así también la llegada de los inmigrantes tendería a sacar a luz en nuestra sociedad problemas que ya estaban ahí más o menos ocultamente antes de que ellos vinieran, agudizándolos desafiantemente. Y así parece que está ocurriendo con las cuestiones de la vivienda, de la economía sumergida, de la cerrazón corporativista de algunas profesiones, de la eficacia de nuestras estructuras escolares...

Pues bien: el objetivo de este estudio no es desde luego examinar los muchos cambios que deberá ocasionar la incorporación de nuevos personajes a los engranajes prosaicos de nuestro convivir —incorporación que viene a ser como una especie de recomienzo, a mitad de su realización y con personas y reglas nuevas, de la subterránea “operación triunfo” en que todos estamos embarcados mientras convivimos—. Solamente quiere enfocar lo que en este contexto significan los inmigrantes, con sus peculiares cualidades y capacitaciones. O más bien situar bajo la lupa a los inmigrantes, con sus peculiares cualidades y capacitaciones, para examinar en qué medida y cómo encajan ellos en los roles o papeles sociales que se les están encomendando al entrar en los escenarios de nuestras ciudades y pueblos. A sabiendas de que no sería aceptado, por una parte, que su presencia alterara demasiado el particular guión de la aventura de vivir en una sociedad como la nuestra y de que, por otra parte, su subida al escenario no deja de impactar sobre la marcha de lo que se juega en éste.

En seguida, en un primer capítulo, van a precisarse más exactamente las cuestiones que quiere sacar a luz este estudio así como el enfoque o perspectiva desde el que ha elegido contemplarlas. Un segundo capítulo resumirá el estado actual de los conocimientos e hipótesis de los especialistas relacionados con aquellas cuestiones. El tercero expondrá la metodología utilizada en el estudio para verificar en qué medida se confirman en nuestro contexto español esas hipó-

tesis y apreciaciones. Y uno cuarto, las características principales de los sujetos entre los que se ha recogido la información después utilizada.

Contextualizada así la presentación de los hallazgos de nuestro trabajo, la parte principal de este informe estará dedicada a presentar dichos hallazgos y concluirá deduciendo las conclusiones que pueden seguirse de ellos.

PARTE I: PLANTEAMIENTOS

1

LAS CUESTIONES INDAGADAS Y EL ENFOQUE ADOPTADO

1.1. Cuestiones

Constituyen el punto de partida en este estudio, según se ha expuesto en su introducción, las versiones del debate público que reivindican, bien por razones humanitarias, o bien por razones sociológicas y económicas, la conveniencia de unas políticas de mejor aprovechamiento de las capacidades de los inmigrantes. Esto supuesto, quiere aquí tratarse en primer lugar de examinar cuáles son esas capacidades, en qué género de ocupaciones se emplean y hasta qué punto se ven desaprovechadas, para en un paso ulterior examinar los porqués de lo que haya llegado a constatarse y las maneras posibles de enderezar las situaciones inconvenientes.

Y salta a la vista que cada una de esas cuestiones encierra a su vez otras, sin cuya consideración previa es imposible dar a las primeras unas respuestas fundadas. Ante todo la relativa al modo de determinar el nivel de las capacidades de los inmigrantes —o el *capital humano* que ellos traen consigo— a fin de poder verificar hasta qué punto se ven ellas mal o bien aprovechadas. ¿Cómo hacer esta verificación con los instrumentos de que disponemos? ¿De qué indicadores nos valdríamos para medir ese capital y su aprovechamiento?

Pero en orden a valorar lo que específicamente afecta a la rentabilización por los inmigrantes de su capital humano sería menester dar un paso más, examinando las condiciones generales bajo las que puede hacerse efectivo en las sociedades actuales el valor económico atribuido al capital humano. Porque sólo teniendo en cuenta esos condicionamientos generales podríamos precisar en qué medida y cómo afectan ellos a los inmigrantes, o si tratándose de éstos necesitaríamos recurrir a otros factores distintos para explicar lo que ocurre.

Y más: todavía, desde el punto de vista ético o de derechos humanos, no dejaría de ser relevante la cuestión de si el poseer unas ciertas capacidades humanas genera para quienes las poseen determinados derechos a recibir un cierto trato,

o al menos la conveniencia de unas ciertas consideraciones, sean cuales sean el contexto económico y los factores intervinientes en los procesos.

Pues bien: evidentemente las cuestiones relacionadas con el cuánto y el porqué de lo que puede rendir en la emigración el capital humano son sin duda las más discutidas. Y hay que reconocer que son muy variadas las hipótesis manejadas para dar cuenta del supuestamente escaso aprovechamiento de sus capacidades generalmente alcanzado por los inmigrantes en los países que les reciben. Desde aquellas hipótesis según las cuales la discriminación “racista” sería la causa prácticamente única de ese escaso aprovechamiento —hasta otras más matizadas que hacen jugar un papel especial a factores tales como la distinta “transportabilidad” de las diferentes clases de capital humano, la vinculación de las posibilidades de rentabilización de éste a peculiares formas de capital social, la mayor o menor efectividad de las estrategias de negociación de identidad utilizadas por los distintos colectivos, etc.

Pero no deja de percibirse, en esta misma visión panorámica de las interpretaciones ofrecidas para explicar el rendimiento del capital humano de los inmigrantes, que ellas se elaboran como si el ámbito de referencia de lo que ocurre con los inmigrantes fuera un espacio social cerrado, diferente del espacio en que los nativos negocian el aprovechamiento de sus capacidades. Porque de hecho viene a tratarse de lo que ocurre con el capital humano de los inmigrantes sin tener en cuenta, al menos expresamente, lo que ocurre con el capital humano de los nativos. O quizás dando por supuesto que no hace falta, ni tratándose de los inmigrantes ni tratándose de los nativos, particularizar las condiciones y criterios bajo los cuales resulta rentable captar una cierta clase de capital humano en un país dado, en un cierto período de tiempo y en una determinada área de aplicación de las habilidades por cada uno poseídas.

La opción tomada para este estudio ha sido invertir ese supuesto. Es decir: intentar explicar lo que sucede con el capital humano de los inmigrantes en función de lo que ocurre generalmente entre los nativos de nuestra sociedad (como aproximadamente en todas las sociedades desarrolladas) cuando ellos intentan hacer efectivo el valor de alguna clase de capital humano. Por supuesto, anticipando anteriormente en la investigación el estudio del capital humano de los inmigrantes, cuya rentabilización quiere últimamente tratarse.

El presente informe deberá por tanto ocuparse de las siguientes cuestiones, viendo lo que a propósito de ellas puede decirse en relación con los inmigrantes y en el contexto de la sociedad española:

- Del valor económico que en general se atribuye al *capital humano*.
- De los instrumentos utilizados para la medida del capital humano.
- De los usos que se hacen del concepto de capital humano en el campo temático de los estudios sobre migraciones.
- De las posibilidades, consideraciones o derechos generados por la posesión de capital humano.
- De los condicionantes de la rentabilización del capital humano en la sociedad española.
- De las consecuencias que de todo ello se siguen para explicar lo que les sucede a los inmigrantes en España con su capital humano y para optimizar sus posibilidades.

A continuación se expone de modo más analítico el enfoque adoptado para encuadrar y articular la problemática de la investigación.

1.2. El enfoque de conjunto

Se percibe de inmediato que algunas preguntas a que quiere responder el trabajo se refieren a cuestiones de detalle —como por ejemplo las relacionadas con el modo de medir el capital humano— mientras que otras tienen ver con todo el complejo funcionamiento de la interacción social. Esto último ocurriría particularmente con las preguntas relativas a las condiciones de rentabilización del capital humano, porque ellas, como se ha observado de pasada, remiten inevitablemente:

- Al tejido de los intereses sociales y económicos, culturalmente configurados y reforzados, que hacen valer o no valer lo aportado por las distintas clases de habilidades (v.g., la de dar a un balón con el pie).
- A formas socialmente refrendadas de controlarse, reconocerse y valorarse las habilidades existentes en los sujetos que llegan a ofrecerlas en el mercado de trabajo.
- A la selección de las aportaciones de una determinada persona, en un contexto competitivo, para preferir sus aportaciones frente a las ofrecidas por otros.

En cuanto a lo primero la sociología de las profesiones ha mostrado cómo fueron las conveniencias sociales, antes que las necesidades económicas, las que generaron la figura de la profesionalidad en los sacerdotes, juristas y médicos. Desde entonces el ejercer las actividades correspondientes a estas *profesiones* exigiría de quien lo pretendiera que él se incorporara explícitamente al colectivo de los que ya anteriormente las ejercían, pudiendo lograr sólo esta incorporación bajo el control y aprobación de dicho colectivo. Y es que sin duda resultaba entonces importante evitar en esos campos la irresponsabilidad e intrusismo, que no podían controlarse bien por los no iniciados en ellos, mientras que apenas necesitaba precaverse un intrusismo inadvertido en otras tareas cuyo adecuado desempeño pudiera juzgarse por cualquiera.

Pero esta restricción de la demanda de profesionalización a aquellas profesiones fue abandonándose a medida que el desempeño de otras actividades iba haciéndose más especializado y menos fácil de controlarse por los poco iniciados. Y la demanda de profesionalización, o sea de adscripción a "cuerpos" especializados para un trabajo responsables del control de las capacidades de sus miembros, fue avanzando imparablemente en todos los terrenos de las actividades remuneradas.

Así ha venido a ocurrir, sobre todo en los dos últimos siglos, que las exigencias de profesionalización se han extendido a toda clase de trabajos bajo un doble impulso: de una parte, el de las demandas de los contratadores de trabajo, que cada vez han ido requiriendo preparación más ajustada y garantizada para el desempeño de toda especie de tareas; de otra parte, el de las conveniencias grupales (y corporativas) de los sujetos capacitados para las distintas tareas, interesados por acotar en provecho propio los contingentes de trabajadores justificados para desempeñarlas. Y así ya no son sólo las especializaciones "liberales" las que se han profesionalizado, sino hasta las más distintas ramas de la albañilería o carpintería. Con lo que se ha llegado a la actual situación, en la que apenas se toma en consideración una clase de habilidades si quienes la ofrecen no la pueden hacer valer asociándola a algún colectivo "profesionalizado", es decir, cualificado por determinadas formas controlables de preparación, experiencia, ejercicio durable y adscripción preferente.

Con ello la persona o habilidad no "profesionalizadas" tienden a considerarse "no cualificadas", casi sólo integrables en la sociedad por los espacios informes y estratificadamente inferiores de ésta. Y así los roles profesionales se habrían convertido en factores decisivos para la ocupación de los espacios sociales y

para la distribución de los roles laborales. Hasta el punto de haberse podido decir que las profesiones se han constituido en un componente especialmente importante de la estructura de las sociedades contemporáneas. En el más importante, según T. Parsons¹.

No es de extrañar en consecuencia, dado que el reconocimiento de las cualificaciones profesionales de los individuos condiciona las posibilidades de éstos para acceder a determinados lugares en el espacio y estructura social, que al investigar las dificultades experimentadas por los inmigrantes a la hora de rentabilizar su capital humano hayan querido sacarse a luz las causas sociales de ese difícil reconocimiento, el cual dificultaría la inserción laboral de los inmigrantes tanto o más que la eventual escasez o inadaptación de su preparación laboral. Y en esta línea ha venido a relacionarse el no-reconocimiento del capital humano de los inmigrantes con las estructuras de dominación por las que se sobre determina la estratificación profesional de las sociedades de acogida, estructuras que se realimentan manteniendo en las fronteras de la exclusión a quienes carecen de poder de negociación para hacer valer su eventual profesionalidad.

Y sin duda que cuando se produce un no-reconocimiento de ciertas profesionalidades y una no-rentabilización de lo que ellas valen, es ello efecto y reflejo de relaciones desiguales de poder y dominación. Pero puede preguntarse si no se apela a una causalidad demasiado genérica al explicar el no-reconocimiento de las capacidades de los inmigrantes en términos de un desnudo ejercicio de este poder. Porque, dado que él se haga presente cuando no se reconocen posibles habilidades específicas de los inmigrantes, el recurrir directamente a denunciarlo deja sin explicar por qué el poder de dominación se ejerce del modo que se ejerce en este concreto campo del no-reconocimiento del capital humano, a través de qué prácticas actúa ese poder y con qué legitimaciones se reviste. Y este enfoque viene finalmente a generar visiones del tema que, remitiendo para la comprensión de lo que ocurre a un factor demasiado genérico, posponen todo intento de actuar sobre los hechos al establecimiento de medidas eficaces para transformar completamente a la sociedad.

El presente estudio por tanto, consciente de que investigaciones anteriores han aportado abundantes evidencias de que las estructuras de dominación económica presentes en las sociedades receptoras se reflejan en la mala rentabilización por éstas del capital humano de los inmigrantes, y de que el poder de aquellas

¹ Citado por A. Hortal: *Ética General de las Profesiones*. UPCO, Madrid, 2002, p. 44.

estructuras de dominación frena fuertemente la transformación de las actuales prácticas de negociación de dicho capital humano, quiere de todas maneras descender a mayor detalle en lo referente a cómo ocurren las cosas en los distintos campos de habilidades y qué posibilidades se presentarían en la situación actual para optimizar el rendimiento de los recursos humanos disponibles.

Ésta sería la finalidad última del presente trabajo, que en orden a ello comenzaría por examinar el stock de capital humano de los inmigrantes. Pero no sólo en su conjunto global, atendiendo a los niveles de escolarización alcanzados por los inmigrados. Además procuraría avanzar hacia estimaciones específicas de las clases de capital humano ofertadas, apoyándose en los indicios que para ello ofrecen las experiencias laborales de los inmigrantes anteriores y posteriores a su inmigración.

Sólo teniendo esto en cuenta indagaría el estudio, en un paso ulterior, lo referente a la rentabilización en España de las distintas formas del capital humano. Primero de nuevo globalmente, examinando los campos en que de hecho se invierten las habilidades de los inmigrantes llegados. Pero luego también intentando una mayor especificación de los campos para los que esas habilidades podrían ser idealmente negociables. Sin olvidar lo que puede significar para ello la vía del auto-empleo.

Finalmente, en orden a elucidar las posibilidades de mejorar el aprovechamiento del capital humano de la inmigración, se ensayaría a la luz de la sociología de las profesiones un examen de los estilos de cooptación vigentes para la contratación y empleo de los poseedores de los distintos tipos de habilidades ofertadas en el mercado de trabajo: qué tipos de control de la calidad de las distintas cualificaciones son socialmente habituales —tanto por parte de quienes las contratan como por parte de aquellos que aceptan a otro como miembro legitimado de su grupo profesional—; cómo afectan las perspectivas de competitividad a dichas formas de control; en qué medida se reflejan en ellas estructuras de dominación económica.

Pasamos a describir sintéticamente a continuación el estado de los conocimientos referentes a toda esta temática, para en un capítulo ulterior precisar el método de trabajo a que se ha atendido el presente estudio.

2

EL ESTADO DE LOS CONOCIMIENTOS SOBRE EL TEMA

Conforme a lo indicado en el capítulo anterior, deben revisarse en éste las posiciones teóricas y las evidencias empíricas a que ha conducido la investigación relacionada:

- Con el valor económico que se atribuye al capital humano.
- Con los instrumentos utilizados para su medición.
- Con los usos del concepto de capital humano en la investigación sobre migraciones.
- Con los derechos, consideraciones u oportunidades generadas por la posesión de un determinado capital humano.
- Con los condicionantes de la rentabilización del capital humano operantes para los inmigrantes y los nativos.

Es a partir de esta situación de la investigación como se ha elaborado el presente estudio.

2.1. El valor económico que se atribuye al capital humano

El considerar a las capacidades humanas como bien económico fue algo ya intuido por Adam Smith en 1776 en su obra *La riqueza de las naciones*², aunque se desarrolló formalmente en el siglo xx, a partir de la década de los 60, por autores como Schultz (1961), Becker (1964), Kiker (1966) y Minzer (1974).

² Efectivamente, en esta obra Smith ya reconoce la importancia de las habilidades humanas en la determinación de la riqueza individual y nacional.

Para estos autores el capital humano podría definirse como la *“inversión realizada en actividades tales como la educación, la salud o el adiestramiento profesional, que permiten mejorar la productividad de un individuo dentro del mercado laboral”*.

Se trata, en definitiva, de la adquisición por parte del trabajador de una serie de capacidades cuya posesión repercute sobre el monto del salario posteriormente percibido por éste, adquiriendo con ello una significación económica.

Más concretamente, y atendiendo a las capacidades del trabajador que el mercado de trabajo está dispuesto a remunerar, se ha subrayado que éstas no son solamente las que pueden documentarse con certificados académicos. Los individuos llevarían consigo otras cualificaciones más intangibles pero no menos valiosas para resolver determinadas situaciones³.

Concretamente, tales capacidades podrían dividirse en dos grandes bloques (Giddens, 1989; McCall y Simmons, 1978; Schultz, 1993):

- Innatas o abstractas (capital humano intensivo): Tienen carácter genético y se identifican con la habilidad cognitiva del individuo, su inteligencia o su capacidad de aprender. Tal y como indican Hassler y Rodríguez Mora (2000), el conocimiento abstracto ayuda al individuo a resolver determinados problemas a los que no se había enfrentado anteriormente; la adaptación a los cambios tecnológicos o el desempeño de nuevas tareas y responsabilidades serían algunos ejemplos.
- Adquiridas o aplicadas (capital humano extensivo): En esta categoría estarían englobados aquellos factores que conforman la educación reglada del individuo (profesores, infraestructura, nivel de estudios alcanzados), pero también experiencias informalmente adquiridas. Estas capacidades permiten al trabajador desarrollar las tareas que le son encomendadas con cierta eficiencia, precisión o velocidad.

³ En este sentido podrían circunscribirse las definiciones que la OCDE aporta en 1996 (*“el conocimiento que los individuos van adquiriendo a lo largo de su vida y que utilizan para producir bienes, servicios o ideas en circunstancias de mercado o no mercado”*) y en 1998 (*“los conocimientos, destrezas, competencias y otros atributos que poseen los sujetos y que resultan relevantes en el desempeño de la actividad económica”*); o la de Laroché, Merette y Ruggeri (1999), quienes consideran el capital humano como el *“conjunto de capacidades innatas, conocimientos y habilidades que los individuos adquieren y desarrollan a lo largo de su vida”*.

Evidentemente, las dos dimensiones del capital humano se encuentran presentes de manera heterogénea en los diferentes individuos que se proponen negociar su capacidad para un determinado trabajo. La cuestión que previamente tendrán que haber resuelto es la de acertar a enriquecerse humanamente en ambas dimensiones, de modo que, optimizando el aprovechamiento de sus cualidades innatas y satisfaciendo a las necesidades planteadas por la oferta de trabajo, puedan obtener la máxima rentabilidad.

Pero en todo caso el capital humano debe considerarse como un activo intangible⁴, pues es consustancial al individuo y no puede ser separado del mismo. Y aunque no es directamente observable, sí son observables las consecuencias derivadas de su acumulación, tanto en el orden microeconómico como en el macroeconómico.

En el ámbito microeconómico el bienestar de un determinado individuo y su familia depende en gran medida del salario o renta que éste obtenga, no sólo monetario en términos de ingresos sino también en términos de salud y calidad de vida. Y la remuneración obtenida es función directa de la adecuación de las capacidades —intensivas y extensivas— del individuo a los requisitos planteados por los empleadores.

Por lo que al ámbito macroeconómico respecta, son numerosos los estudios que establecen la correlación positiva entre la calidad del capital humano de un país y el crecimiento económico de éste (Jacobs, 1984; Lucas, 1988; Schultz, 1993; OCDE, 2000a, 2000b; Sunde, 2001). Aunque, en este sentido, tal como sugieren Ruggeri y Yu (2000), debe tenerse en cuenta la diferencia entre el *capital humano disponible* (el stock total de capital humano poseído por los nacionales de un país) y el *capital humano efectivo* (la parte del mencionado capital que realmente puede desempeñar en el país actividades productivas)⁵. Porque la estructura económica de algunos países puede volver estériles e inútiles capacidades muy valiosas (v.g. las de un físico atómico en un país que no tiene infraestructuras para la utilización o investigación de la energía nuclear)⁶.

⁴ Lo cual no implica que su medición sea imposible, tal y como se reseña en el apartado de este capítulo correspondiente a la medición del capital humano.

⁵ Esta dimensión del capital humano estaría haciendo referencia a la llamada *fuga de cerebros*, por lo que su aplicabilidad es inmediata a los fenómenos de emigración que se están dando en determinados países, especialmente en América Latina.

⁶ De nuevo encontramos una aplicación directa de esta dimensión y el fenómeno migratorio: la rentabilización (o exportabilidad) del capital humano depende de las condiciones globales que presenta en cada momento el mercado de trabajo.

2.2. Sobre la medición del capital humano

Dada la complejidad que reviste el concepto de capital humano, la medición del mismo se encuentra en un estado relativamente embrionario (Zimmerman, 2001). No obstante, existen determinadas herramientas que han sido diseñadas para cuantificar el capital humano tanto desde el punto de vista microeconómico como en el ámbito macroeconómico.

2.2.1. La medición del capital humano en el ámbito microeconómico

Desde el punto de vista individual o microeconómico se han desarrollado numerosos modelos encaminados a cuantificar el impacto que los elementos intangibles de la empresa poseen en la capitalización bursátil de la misma: se trata, en resumidas cuentas, de conocer cómo la calidad del capital humano de la compañía redundará en un incremento de valor para el accionista.

Aunque existen investigaciones relativas a este campo en el ámbito académico (Blair y Wallman, 2000; Lev, 2001), han sido las grandes consultoras de recursos humanos las que han desarrollado un mayor trabajo en este sentido, mediante la creación de conjuntos de indicadores que permiten cuantificar el impacto que la correcta gestión del capital humano tiene en el beneficio empresarial.

Entre ellos destaca el *Human Capital Index*⁷ desarrollado por Watson Wyatt, que muestra, a partir de 49 indicadores de buenas prácticas resumidos en seis dimensiones, cómo tan sólo las empresas que obtienen una elevada puntuación en cuanto a prácticas de gestión del capital humano son capaces de lograr un beneficio sostenible. Las seis dimensiones mencionadas hacen referencia tanto a variables extrínsecas (v.g., formación) como intrínsecas (v.g., liderazgo) del capital humano.

Con la misma perspectiva se concibe el *Human Capital Bridge Framework*, desarrollado en 1997 por Ramstead, director de la consultora Personnel Decisions International, y Boudreau, director del Center for Advanced Human Resource Studies de la Universidad de Cornell. El modelo propuesto por ellos consiste en eva-

⁷ Los resultados obtenidos por Watson Wyatt se basan en una encuesta realizada a un total de 750 empresas de Estados Unidos, Europa y Canadá entre los años 1999 y 2001.

luar las capacidades (intrínsecas y extrínsecas) de los empleados de una determinada empresa, adaptándolas posteriormente a las peculiaridades del proceso productivo; de esta manera, se maximiza la contribución de la fuerza de trabajo al beneficio empresarial.

Fitz-Enz (2000), fundador del Saratoga Institute, propone un índice compuesto de diez parámetros; al igual que los instrumentos de medida expuestos en párrafos anteriores, el conjunto de indicadores va encaminado a cuantificar la contribución de las capacidades de la fuerza de trabajo a la cadena de valor de una determinada empresa. Y, de nuevo, se tienen en cuenta tanto las capacidades innatas como las adquiridas en el proceso de creación de valor.

Pero aún estamos muy lejos de poder aplicar estos instrumentos a la medida de la gestión del capital humano de los inmigrantes en los países a que llegan.

2.2.2. La medición del capital humano en el ámbito macroeconómico

En el ámbito macroeconómico o agregado, numerosas instancias internacionales como la OCDE, el Banco Mundial o la ONU han desarrollado conjuntos de indicadores que permitan acometer la medición del capital humano, aunque con un propósito más amplio.

La mayor parte de las clasificaciones mencionadas proponen la medición del capital humano a partir de indicadores pertenecientes a dos grandes áreas: la educación y la salud. En este trabajo, no obstante, únicamente haremos referencia a la vertiente que se refiere a la educación, por considerar que las cuestiones de salud —y, especialmente, las de la población inmigrante— presentan una dificultad añadida en su medición y exceden del ámbito de esta investigación.

El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo inició en 1990 una publicación en la que aparecen los llamados “indicadores de desarrollo humano”, entre los que se incluyen ítems de tipo social y económico. El propósito del mencionado sistema de indicadores consiste en evaluar si el crecimiento en cuanto a desarrollo humano está en correlación con el desarrollo económico de la sociedad. Los indicadores referentes al capital humano que promueve este sistema son principalmente dos: la tasa de alfabetización de jóvenes y adultos y el porcentaje de matriculaciones existente para los diferentes niveles de educación (primaria, secundaria y universitaria).

El Banco Mundial ha desarrollado un sistema de 49 “indicadores de competitividad” encaminado a evaluar si las condiciones del entorno de los diferentes países permiten el establecimiento y desarrollo de negocios y empresas competitivas. Este sistema está estructurado en cinco grandes categorías: actuación global, dinamismo macroeconómico y del mercado, dinamismo financiero, entorno de infraestructuras e inversiones y capital intelectual y humano. Al igual que sucede con los indicadores referentes al capital humano desarrollados por la ONU, el sistema del Banco Mundial se basa principalmente en la medición de los años de escolarización formal. Los indicadores utilizados son los siguientes: tasa de alfabetización; número de matriculados en enseñanza primaria, secundaria y universitaria; matriculaciones en enseñanza secundaria, rama de ciencias; número de titulaciones universitarias en ciencias.

La OCDE posee también su propio sistema de indicadores referentes a la medición de la educación, que han sido desarrollados a través de documentos como *Education at a Glance: OECD Indicators* (OECD, 2000a); *Literacy in the Information Age* (OECD, 2000b); *Investing in Education: Analysis of the 1999 World Education Indicators* (OECD, 2000c); o *Living Conditions in OECD Countries: A Compendium of Social Indicators* (OECD, 1986). En la línea seguida por los organismos anteriormente mencionados, la OCDE hace también referencia al número medio de años por individuo en nivel de enseñanza reglada o al porcentaje de población con titulación universitaria o equivalente.

Particular relevancia para el enfoque que adopta nuestro estudio reviste el informe *Literacy in the Information Age* (OECD, 2000b), pues describe la capacidad del individuo en términos más amplios que la mera enseñanza reglada. Este documento incluye los resultados del IALS (International Adult Literacy Survey), encuesta que intenta medir la “habilidad del individuo para entender y utilizar información escrita en sus actividades diarias, en casa, en el trabajo y en la sociedad”⁸.

El IALS examina las capacidades que poseen los individuos para comprender tres tipos de información escrita: prosa, documentos y cuantitativa. Dentro de estos tres ámbitos se le realizan al individuo una serie de preguntas, otorgándose al final una puntuación que permite clasificar el grado de *alfabetismo funcional* en cinco niveles (siendo el tres el mínimo deseable). El IALS constata una relación

⁸ Tal y como se deduce de la definición, podría concluirse que esta investigación va encaminada a medir el *alfabetismo funcional* de los individuos.

directa entre la puntuación obtenida y el nivel salarial alcanzado por el individuo y a partir de ello esboza líneas de actuación encaminadas a la implantación de políticas macroeconómicas (particularmente referidas a la educación y al mercado de trabajo) que permitan aumentar el grado de alfabetización y, por ende, la productividad y el empleo en el largo plazo.

2.3. De los usos que se hacen del concepto de capital humano en el campo temático de los estudios sobre migraciones

En el ámbito de las migraciones internacionales han sido varios los Estados que han tenido en cuenta las variables referentes al capital humano (fundamentalmente las de carácter extrínseco) a la hora de establecer políticas encaminadas al control de los flujos migratorios que iban recibiendo. Tales políticas, sin embargo, no parecen haber encontrado una continuidad en la gestión de los flujos una vez asentados éstos en el país de destino.

En este apartado abordamos las cuestiones con ello relacionadas: en primer lugar haremos referencia a las políticas de regulación de flujos migratorios basadas en las habilidades de los individuos. En segundo lugar nos referiremos a la trascendencia que reviste la utilización de las variables del capital humano en la gestión de los colectivos migrantes ya establecidos.

2.3.1. Utilización de las variables del capital humano en orden a la regulación de los flujos

El diseño de políticas de inmigración basadas en las capacidades de los individuos (siempre que las mismas sean exportables al mercado de trabajo local) ha sido fundamentalmente patrimonio de países tradicionales de inmigración⁹ (Canadá, Australia y Nueva Zelanda). Recientemente políticas similares han sido adoptadas en algunos países europeos, aunque en éstos, junto con la adaptabilidad del inmigrante al mercado de trabajo, opera también el propósito de contribuir mediante contratos o estancias temporales a una reducción de la población inmigrada.

⁹ Con la única excepción de Estados Unidos, cuya política migratoria está fundamentalmente basada en la reunificación familiar.

Analizamos a continuación separadamente cada caso:

Canadá

La evolución de la política migratoria canadiense¹⁰ es un claro exponente de la utilización de las variables del capital humano en la limitación del acceso de los inmigrantes.

Hasta el año 1967, las políticas migratorias llevadas a cabo por este país centran las admisiones en la nacionalidad del individuo. A partir de este momento, se estableció un sistema de puntos¹¹ que permitiera admitir a los inmigrantes en función de su habilidad para adaptarse a las necesidades particulares de su mercado de trabajo.

Desde 1978, la política migratoria canadiense pasó a contemplar los tres supuestos clásicos: reunificación familiar, inmigración económica —basada en el sistema de puntos— e inmigración por causa humanitaria. De hecho, las admisiones de inmigrantes por motivos económicos descendieron paulatinamente (desde un 70% en 1970 hasta un 14% a mediados de los 80).

Esta tendencia se invirtió de nuevo a partir de la década de los 90, en que la prevalencia de los motivos económicos parece volver a ser el determinante en la regulación de flujos: actualmente, tal y como indican DeVoretz y Laryea (1999), las autoridades condicionan el número de admisiones por supuestos de reunificación familiar o asilo a la entrada de igual número de inmigrantes laborales que aseguren con su trabajo la sostenibilidad de la población inactiva extranjera. De este modo, la cuota de admisiones por los diferentes motivos se encuentra equitativa en un 50%.

Nueva Zelanda

Paralelamente a Canadá (Winkelmann, 2001), Nueva Zelanda había basado tradicionalmente su control de flujos migratorios en admisiones de personas procedentes de determinados países (Reino Unido e Irlanda).

¹⁰ Un completo estudio sobre la política de inmigración canadiense y su evolución puede verse en DeVoretz y Laryea (1999).

¹¹ Las variables que contemplan los sistemas de puntos son muy similares en todos los sistemas y pueden resumirse de la siguiente manera: certificado académico, experiencia laboral o profesional, oferta de empleo en el país de destino, dominio del idioma del país receptor, capacidad de soportar financieramente la estancia, cualificación del cónyuge y experiencia de trabajo en el país de acogida.

A partir de 1987, este país adopta oficialmente una política de no discriminación, pasando a “admitir la entrada de aquellos inmigrantes que contribuyan en mayor medida al aumento del empleo y de la renta” (NZIS, 1997). De hecho, el aumento de inmigrantes laborales (cuya entrada se basa en un sistema de puntos) aumentó desde el 61% en 1991 hasta el 75% en 1995.

Australia

Al igual que los dos países anteriormente mencionados, Australia había cambiado en la década de los 70 el criterio de admisión en función de la nacionalidad por la ya clásica triple vía: inserción laboral, unificación familiar y refugio.

Aunque la vía de admisión prioritaria siempre fue la económica, a partir de la década de los 90 (Cobb-Clark, 2002) se observa aun un énfasis mayor en el criterio de la productividad: de hecho, se limitan los supuestos de reunificación familiar, se establecen límites superiores a la edad de entrada (45 años) y se endurece el nivel de conocimiento del idioma inglés exigido.

Otros países

Aunque las medidas que a continuación se describen vienen dadas en países cuya política migratoria no está basada en la inmigración laboral, sí subyace dentro de las mismas una íntima relación entre la regulación de los flujos migratorios y las necesidades del mercado de trabajo.

De hecho, el denominador común consiste en demandar trabajadores por un corto espacio de tiempo en función de las necesidades del mercado de trabajo local. Evidentemente, tales demandas serán respondidas por inmigrantes económicos que aporten un capital humano que debe ser mínimamente adaptable al desempeño de tales tareas.

Así, en mayo de 2000 el Gobierno alemán introdujo la llamada “carta verde” para la contratación de especialistas en tecnologías de la información provenientes de países no comunitarios. Por su parte, en Estados Unidos existe una propuesta elevada al Congreso acerca del aumento de visados temporales a extranjeros con titulación universitaria. Y en los Países Bajos, cuya legislación migratoria ha mantenido un signo restrictivo desde los años 70, puede observarse (Van Ours y Veenman, 1999) desde mediados de la década de los 90 una mayor liberalización en la entrada de trabajadores extranjeros reclutados para trabajos estacionales.

2.3.2. Utilización de las variables de capital humano en las políticas de gestión de flujos

En el apartado anterior ya quedó determinado cómo las políticas basadas en el capital humano han sido los instrumentos utilizados por la mayoría de los países tradicionales de inmigración para controlar el acceso de los inmigrantes. Lo que cabría plantearse, a continuación, es si dichas políticas propician una mejor integración económica de los inmigrantes en los lugares de acogida. Una vez examinada esta situación, cabría plantearse cuáles son las implicaciones políticas que se derivan de la misma.

Los sistemas de puntos y la integración económica de los inmigrantes

No existe evidencia empírica de que las políticas basadas en la contratación de inmigrantes con las habilidades requeridas para el mercado de trabajo local mejoren realmente la integración de los inmigrantes en el largo plazo (Fertig, 2002). Y este hecho puede ser debido a dos razones: la primera es que los salarios de los inmigrantes (sea cual sea su procedencia) tienden a igualarse a lo largo del tiempo; la segunda es que los sistemas de puntos no garantizan *per se* la llegada del capital humano más adecuado.

En primer lugar, aunque puede observarse que aquellos individuos admitidos en un país por poseer unas determinadas cualificaciones obtienen inicialmente mejores salarios que los refugiados o aquellos que vinieron por motivos de reunificación familiar, esta diferencia tiende a mitigarse con el paso del tiempo (Jasso y Rosenzweig, 1995; Barrett, 1998, y Duleep y Regets, 1996).

Este hecho se debe, en principio, a la mayor inversión en capital humano adaptable al mercado de trabajo local por parte de aquellos cuya exportabilidad inicial es menor (Duleep y Regets, 1999; Eckstein y Weiss, 1998): téngase en cuenta que el retorno económico de la inversión, en forma de salarios crecientes en el tiempo, es positivo.

En segundo lugar, son numerosos los estudios¹² que llegan a la conclusión de que el desempeño de los trabajadores migrantes (salarios y tasas de paro simila-

¹² Borjas (1992, 1993), Duleep y Regets (1992) comparan los mercados canadiense y estadounidense, Antecol *et al.* (2001) realizan estudios para Estados Unidos, Canadá y Australia, y Winkelmann (1999) se detiene en el caso neozelandés.

res a las de los nacionales) es superior en aquellos países que siguen una política de admisión basada en sistemas de puntos ajustados a modelos de capital humano. Ahora bien, si se establece una comparación basada en la nacionalidad, puede observarse cómo la rentabilidad laboral de los individuos pertenecientes a un mismo colectivo es similar en los países que no siguen este tipo de políticas (como Estados Unidos) y en los que sí las practican. La explicación del mejor rendimiento se encontraría más bien en que los colectivos que componen el espectro migratorio canadiense, australiano o neozelandés pertenecen a países de origen que proveen a sus nacionales de una formación más exportable a las peculiaridades del mercado de trabajo que la de los colectivos radicados en los Estados Unidos de América.

De hecho, y abundando en este aspecto de la nacionalidad, Wright y Maxim (1993) o Green y Green (1995) observan cómo el cambio en la composición de los colectivos migrantes que experimenta la economía canadiense a partir de los años 70 debido al cambio en la política migratoria (no admitiéndose ya sólo a los procedentes de la órbita anglosajona o francófona) implica un peor desempeño laboral. En la misma dirección van los resultados empíricos de Winkelmann (1999), quien establece una relación empírica entre el incremento de asiáticos (cuyo capital humano es exportable en menor medida, especialmente en lo que respecta al dominio del idioma) y la disminución en los salarios experimentada a lo largo del tiempo por la población inmigrante.

Por lo que respecta a Europa, no existe en los países integrantes de la Unión una política de inmigración basada en las habilidades que componen el capital humano; sin embargo, los resultados referentes a las diferencias salariales existentes entre colectivos arrojan un resultado similar al ya mencionado: el cambio en la composición de los colectivos migrantes que, en su mayoría, provienen actualmente de países en desarrollo y, consecuentemente, poseen una formación menos exportable, ha propiciado un empeoramiento en sus percepciones salariales¹³.

En resumen: dos conclusiones pueden obtenerse acerca de la utilización de los modelos de capital humano para optimizar los flujos y su gestión.

La primera pasaría por *establecer una política migratoria basada en la nacionalidad*. Tal y como indican Bauer *et al.* (2000), si un país pudiera identificar los

¹³ Véanse estudios en este sentido para Alemania de Schmidt (1992) o Zimmermann (1997) o de Chiswick (1980) y Bell (1997) para el Reino Unido.

colectivos migrantes “adecuados”¹⁴, esto es, aquellos cuyo capital humano (principalmente el idioma y, a continuación, la formación) sea exportable al mercado de trabajo local, y luego controlar en función de ello a la inmigración que recibe, entonces la integración económica de los inmigrantes —y la rentabilización de sus capacidades— sería relativamente rápida.

De hecho, los países tradicionales de inmigración están llevando a cabo esta selección a costa de endurecer las cualificaciones exigidas para la entrada o reducir las prestaciones de bienestar¹⁵. De esta manera, se reduce la entrada de aquellos extranjeros cuya integración en el mercado laboral no va a poder ser inmediata.

Independiente de cuestiones humanitarias o de solidaridad que pudieran esgrimirse en contra de este argumento, debe reseñarse que no siempre es fácil atraer a los colectivos “adecuados”: piénsese en países de inmigración fronterizos (o con grandes lazos de afinidad) con países de emigración en los que el capital humano no es intercambiable¹⁶. Obviamente, el flujo —legal o ilegal— de individuos hasta el país de inmigración será elevadísimo.

La segunda conclusión sería la conveniencia de adoptar, por parte de los poderes públicos, políticas encaminadas a adaptar el capital humano de la inmigración a las necesidades específicas del mercado de trabajo local.

Ya se ha indicado cómo la atracción de los flujos adecuados no siempre es —física o moralmente— posible. Lo que sí parece evidente es la mayor integración laboral de aquellos cuyo capital humano es en mayor medida exportable.

Dado que el primer y mayor factor de exportabilidad es el idioma (Fertig, 2002; Van Ours y Veenman, 1999; Chiswick y Miller, 2002), la adopción por parte de los poderes públicos de medidas capacitadoras resulta perentoria: no sólo a través de campañas de formación de adultos, sino a partir de una verdadera integración de la segunda generación en el sistema educativo.

¹⁴ “Right” source countries en el original.

¹⁵ Respecto del endurecimiento de las condiciones de entrada, DeVoretz y Laryea (1999) puntualizan la importancia que el dominio del idioma tiene en la entrada de flujos migratorios a Canadá, principalmente debido al ahorro que supone al contribuyente en cursos de capacitación lingüística. En Australia las políticas disuasorias adoptadas han ido por la vía del recorte de las prestaciones de bienestar: los emigrantes tienen un período de carencia de 26 semanas a la hora de acceder a la prestación por desempleo.

¹⁶ Tal sería el caso de Estados Unidos y México (Antecol *et al.*, 2001) o nuestra propia experiencia con Marruecos. Respecto de los emigrantes latinoamericanos que acuden a España, el problema radica, evidentemente, en otras variables del capital humano.

2.4. De las oportunidades, derechos y consideraciones generadas por la posesión de capital humano

El valor económico intrínseco que presentan las variables del capital humano ya ha sido puesto de manifiesto en secciones anteriores. Tanto las capacidades innatas como las adquiridas por el individuo son susceptibles de negociarse en el mercado laboral.

La trascendencia económica de esta transacción abarca el aspecto microeconómico, en el que se ven afectados el trabajador y la empresa; pero también el ámbito macroeconómico, en tanto que el crecimiento del producto interior bruto está directa y positivamente relacionado con la calidad del capital humano utilizado en una determinada nación.

De ahí los sucesivos intentos de cuantificación del capital humano que se han llevado a cabo en los dos entornos económicos señalados. Pues como se ha indicado más arriba (apartado 1), no es nuevo el relacionar la calidad de los recursos humanos que utiliza una determinada empresa con el mayor beneficio obtenido y la consiguiente ascensión del precio de sus acciones en el mercado de valores. Y no es sino por ello por lo que se intenta medir en unidades monetarias lo que para la empresa es considerado un activo intangible. Y de la misma manera, ya en el nivel agregado, numerosos organismos internacionales han intentado establecer índices de desarrollo de un país basados en la calidad de las capacidades poseídas por sus nacionales¹⁷.

Evidentemente, para obtener este bien económico que es el capital humano, también los individuos se ven forzados a *invertir*. Y no sólo en la obtención de diplomas académicos, sino también en la ejercitación de una serie de capacidades (la memoria, el saber dominar las situaciones imprevistas) que les sean útiles en su interacción laboral o profesional.

Esta inversión que realizan los individuos para *comprar* el bien económico *capital humano*, les otorga un **derecho**: la posibilidad de *comerciar* con él en el mercado de trabajo, en definitiva, el derecho de vender su fuerza de trabajo al empleador en el precio y condiciones que se estipulen en el mercado laboral.

Cabría cuestionarse, entonces, el ámbito geográfico en el que el trabajador puede vender mejor esas capacidades en las que se materializa su inversión. En

¹⁷ Tales índices de desarrollo se utilizan para evaluar la seguridad que ofrece un determinado entorno económico para establecer negocios que puedan resultar rentables.

un entorno cada vez más globalizado, en el que ya existe libre circulación de capitales, parece incuestionable la libre circulación de personas. Máxime cuando la creciente desigualdad económica y demográfica entre las dos mitades del mundo ha generado unas diferencias entre la ubicación de la oferta y la demanda de trabajo que están obligando a un número cada vez más elevado de individuos a desplazarse miles de kilómetros en busca de un sustento económico.

Luego es claro que los inmigrantes ofrecen algo que alguien está dispuesto a comprar, que es su fuerza de trabajo (con todas las variables, adquiridas e innatas que ésta conlleva). Pero ¿quiénes son estos compradores? O, en otras palabras, ¿cómo funciona la demanda de trabajo inmigrante en los países receptores de inmigrantes?

Para estudiar esta cuestión podríamos dividir los países de inmigración en tres grandes bloques:

- Países tradicionales de inmigración, aquellos que demandan inmigrantes en función de las necesidades de su mercado de trabajo (Canadá, Australia y Nueva Zelanda, principalmente).
- Países tradicionales de inmigración que acogen inmigrantes por otros motivos (Estados Unidos y los países del norte de Europa).
- Nuevos países de inmigración (los países mediterráneos de la UE, como España e Italia, e Irlanda).

Pues bien, la **estructura de oportunidades** —y, por tanto, la posibilidad que tiene el extranjero de vender o de seguir invirtiendo— a la que se enfrenta el trabajador inmigrante en cada uno de los casos es diferente. Veámoslo:

- *Demandantes de fuerza de trabajo extranjera en función de las necesidades de su mercado de trabajo (Canadá, Australia, Nueva Zelanda).*

En un estadio inicial estos países exclusivamente acogían a nacionales de Estados afines (lingüísticamente hablando), lo cual implica que aquellos que cumplían dicho requisito tenían la oportunidad de exportar su fuerza de trabajo. Posteriormente, las variables referentes al capital humano que se establecieron como requisito de entrada se centraron en mayor medida en la cualificación académica (y, por supuesto, aunque en menor medida, en el idioma).

Dado que para acceder a estos países es necesario demostrar una serie de aptitudes apropiadas para sus demandas de trabajo, se está produciendo

una discriminación *ab initio* que, por otra parte, está asegurando la exportabilidad de la mano de obra extranjera.

- *Países de inmigración que acogen inmigrantes por otros motivos, además del de adaptarse a sus demandas de capacidades (Estados Unidos en primer lugar y países del norte de Europa).*

En estos casos la estructura de oportunidades a la que se enfrenta el inmigrante difiere según las razones por las que fueron admitidos. En el caso de los inmigrantes recibidos por su específica capacitación, llegan a un país preelegido con la intención predefinida de vender su capital humano, con lo que es previsible que exista un alto grado de exportabilidad (con la consecuente obtención de un empleo y un salario adecuados a su capacidad).

Por el contrario, si la motivación de su acceso ha sido otra (asilo o reunificación familiar) no media tanto la voluntariedad en la elección del destino y son menores las probabilidades de la exportabilidad de sus habilidades (y de conseguir un trabajo adecuado a ellas). Y entonces se les presenta la necesidad de invertir en capital humano específico a las necesidades del país de destino —ya sea en aprendizaje del idioma o en la continuación de los estudios o en la adquisición de una nueva capacitación— como paso previo al desempeño de un trabajo¹⁸.

- *Nuevos países de inmigración (los países mediterráneos de la UE, como España e Italia, e Irlanda).*

Estos países se han visto sorprendidos en la última década por un aumento exponencial de inmigrantes económicos¹⁹. Hasta ahora las actuaciones de los poderes públicos se han caracterizado en ellos por el intento de establecer “contingentes” —o cupos de entrada— configurados con arreglo a la demanda de específicas cualificaciones existente en sus mercados de trabajo. Pero no han conseguido ni adaptar a sus conveniencias esos cupos ni filtrar mediante ellos la inmigración que les llega.

¹⁸ Ya se ha comentado que la cualificación adquirida previamente por el individuo en su lugar de origen y junto con las habilidades innatas que éste posee condicionan en gran medida la duración del proceso de inversión en capital humano adaptable a la nueva situación.

¹⁹ En Italia la mayor parte de los flujos provienen de Europa central y del Este, mientras que en España el colectivo más numeroso proviene de Latinoamérica. Ambos países reciben, además, ciudadanos africanos. Por lo que respecta a Irlanda, los flujos que recibe son de la India y Pakistán.

Es claro que los contextos laborales creados por estas políticas no pueden sino condicionar la exportabilidad del capital humano de quienes lo poseen, así como las nuevas inversiones en capital humano de quienes las precisan. En particular por la gran frecuencia con que aquellas políticas dan lugar a que se produzcan muchas situaciones de irregularidad en las cuales, al no poder acceder quienes las padecen al mercado legal de trabajo, se ven desposeídos del poder de negociación que les permitiría rentabilizar sus capacidades. Y esto condiciona también en gran medida sus motivaciones para invertir en nuevas capacidades²⁰.

2.5. De los condicionantes de la rentabilización del capital humano por parte de los inmigrantes

Partiendo de considerar al capital humano como un constructo compuesto por una serie de variables que tienen relación con el nivel educativo y con las experiencias y las capacidades poseídas por los sujetos, cabe preguntarse, y se ha indagado, qué ocurre con este capital en el caso de los inmigrantes. Si su rentabilización tendrá que depender no sólo de dicho nivel educativo, capacidades y experiencias, sino también de otros factores internos y externos al emigrante. Por este motivo, al tratarse de dicha rentabilización, no sólo se ha debatido sobre la cuantía real del capital humano de la inmigración; también se ha investigado sobre lo que influye el tipo de proyecto migratorio de quien emigra en aquella rentabilización, en tanto que condicionante de ella interno al inmigrante mismo; y como condicionantes del ámbito externo a éste se han tenido en cuenta sobre todo dos factores: la exportabilidad del capital humano adquirido por los inmigrantes en sus países de origen y las peculiaridades que presenta el mercado laboral en los países de destino. Los apartados siguientes revisan la investigación dedicada a estos puntos.

2.5.1. El proyecto migratorio

De los elementos que configuran el proyecto migratorio se ha prestado especial atención, ante todo, a sus *perspectivas temporales*. Y en cuanto a ellas, se ha

²⁰ En España suele atribuirse a nuestra deficiente legislación de migraciones el gran volumen que tiene entre nosotros la inmigración irregular. Pero la irregularidad no es menor en otros países que tienen legislaciones distintas —desde Estados Unidos a Francia o a los Emiratos Árabes Unidos o a Malasia—. Parece que cualquier clase de intentos por ordenar los flujos, dados los actuales desequilibrios mundiales de las situaciones económicas, no puede sino generar irregularidad.

comprobado que la vocación de permanencia en el lugar de destino que presentan los individuos se configura como un factor determinante en el aprovechamiento del capital humano (Chiswick, 1986a; Dustmann, 1993).

En esta línea y para el caso español, Aparicio y Tornos (2000) plantean la existencia de una posible relación entre las estrategias de inmigración del sujeto (inmigración de retorno, de instalación rápida o de desarrollo largo) y el aprovechamiento del capital humano: en el estudio empírico por ellos realizado aparece una mayor predisposición a encontrar trabajos adecuados a su formación y a proseguir con estudios en aquellos individuos cuya intención es permanecer en España.

Un segundo elemento que ha suscitado atención está relacionado con las *perspectivas económicas* desde las que se ha concebido la emigración. Siguiendo a Bauer y Zimmermann (1998), debe indicarse que un proyecto migratorio basado en móviles puramente económicos —cuya primera intención es introducirse en el mercado de trabajo local— lleva al individuo a potenciar en mayor medida las capacidades que configuran su capital humano, frente a otras circunstancias igualmente catalizadoras de la inmigración (como pueden ser conseguir un estatuto de refugiado o cuestiones de reunificación familiar).

También se han considerado las diferencias a que puede dar lugar el que un individuo emprenda la aventura migratoria con vistas a establecer un negocio propio, abierto a una clientela indiferenciada en el país de destino, o bien con vistas a emplearse dentro de lo que en la literatura se conoce como un *enclave étnico*.

En el primero de los casos, como indica Krupka (2002), el sujeto adapta su proyecto migratorio en función de las capacidades que posee: determinados estudios (Marger, 2001; Menahim y Lerner, 2001) indican que aquellos individuos con bagaje empresarial en su país de origen que emigran con intención de establecerse por su cuenta en el país de acogida consiguen rentabilizar su capital humano alcanzando cumplidamente su objetivo.

En la segunda opción, el individuo emigra con la intención de emplearse en empresas de compatriotas, aun con bajas retribuciones salariales. De esta manera, los individuos van adquiriendo una serie de habilidades que les capacitan para emprender sus propios proyectos empresariales en el país de acogida. Evidentemente, cuanto más estructurado esté el enclave étnico, menor será la necesidad de integración del individuo dentro del mercado de trabajo local y, por

tanto, menor su necesidad de desarrollar capital humano específico (Borjas, 2000a). En España, este hecho se observa claramente con los integrantes del colectivo chino (Beltrán, 1998, 2000).

Finalmente han sido objeto de especial estudio las *relaciones de familia y género* que pueden estar implicadas en los proyectos migratorios. Resulta que aquellos individuos que deciden emigrar con toda la familia pueden verse económicamente más condicionados a aceptar empleos en los que no pueden aplicar todas sus capacidades, simplemente guiados por la perentoriedad de su situación económica. En esta línea están las aportaciones de Potter (2000), quien establece que aquellos individuos que emigran de manera independiente (y poseen, por tanto, mayor libertad) rentabilizan mejor su capital humano que aquellos que lo hacen en familia.

Y unida a la inmigración familiar puede subyacer una cuestión de género: en numerosas ocasiones la mujer liga su suerte a la aventura migratoria emprendida por el marido, dejando de lado la posible adaptabilidad que el capital humano aportado por ella puede tener en la sociedad de acogida. Lo cual implica que la pérdida de capital humano motivada por la inmigración es mayor para ella que para su consorte (Pendakur y Pendakur, 1998).

2.5.2. La exportabilidad “intrínseca” del capital humano

En cuanto a este punto, el de examinar lo que en la exportabilidad del capital humano depende de los constitutivos internos de éste, la investigación se ha fijado en los dos tipos de variables abarcadas por estos constitutivos: las adquiridas y las innatas.

En cuanto a la exportabilidad del capital humano *adquirido*, numerosos estudios²¹ giran en torno a la concepción de que la productividad económica de la inmigración (traducida en nivel salarial alcanzado) depende de los siguientes factores:

- Nivel educativo o profesional adquirido por el sujeto en su lugar de origen.
- Manejo del idioma del país de destino.
- Edad de los inmigrantes.

²¹ Boyd, 2000; Lofstrom, 2000; Borjas, 1995; Cornelius y Tsuda, 2002; Chiswick y Miller, 2002.

- Años de permanencia en la sociedad de acogida, lo cual se traduce en experiencia profesional dentro de la misma.
- Experiencia profesional anterior.

Ahora bien, aunque, en principio, puede establecerse una relación positiva entre un mayor grado de posesión de estas variables y el aprovechamiento del capital humano (Evans y Kelley, 1991; Wanner, 1998)²², este hecho debería matizarse:

Por una parte, cuanto más disparidad existe entre la cultura del país de origen y la del país de destino, la exportabilidad inmediata se dará en menor medida²³, por lo que el individuo deberá realizar una inversión en capital humano específico del lugar de destino. Aunque, tal y como indica Borjas (2000b), aquellos individuos con un nivel de conocimientos y habilidades elevado en el lugar de origen podrán adquirirlo con un esfuerzo considerablemente menor.

Por otra, debe considerarse la utilidad que supone la nueva adquisición de capital humano *ad hoc*²⁴: el retorno (vía crecimiento sostenido de los ingresos salariales) de las capacidades adquiridas es siempre superior al de las importadas (Friedberg, 2000).

En cuanto a la exportabilidad del capital humano **intensivo** (o *innato*), los componentes que lo conforman pueden relacionarse, bien con capacidades o habilidades (capacidad de improvisación, buena memoria o capacidad de aprender) o bien con atributos (género, ser hijo, ser padre, ser ciudadano de un país).

Con respecto a las primeras, puede concluirse con Chiswick (2000) que aquellos individuos que deciden emigrar son los que poseen una mejor preparación

²² Y el aprovechamiento del capital humano no sólo redundará positivamente en el inmigrante, sino también en la sociedad de acogida: así lo plantean Carrillo y Vinci (1999) cuando identifican la aportación realizada por los inmigrantes con alto nivel de capital humano en la configuración del mercado de trabajo de la sociedad de destino.

²³ Este tema ha sido sobradamente tratado en apartados anteriores, al hacer referencia a la integración económica de los inmigrantes en aquellos países que siguen sistemas de control de flujos migratorios basados en las variables que componen el capital humano.

²⁴ Una cuestión interesante radica en conocer cuáles son las habilidades necesarias para desenvolverse en el mercado laboral del país de destino; parte de la respuesta puede darse reflexionando acerca de los niveles de conocimiento de la información escrita descritos en la IALS, que indican el grado de *alfabetización funcional* del individuo.

tanto intelectual como anímica dentro de sus lugares de origen²⁵, por lo cual, en principio, poseen una elevada capacidad de adquisición de capital humano adaptable al nuevo mercado de trabajo.

Por lo que a los atributos se refiere, la posesión de los mismos no influye de manera homogénea en la rentabilización del capital humano: por ejemplo, en lo que se refiere al género, existe evidencia sobrada (Kazemipur *et al.*, 2001; Gang y Stuart, 2000; Cobb-Clark, 1999) acerca de una utilización del capital humano en las mujeres inferior a la de los varones. Incluso se llega a considerar este hecho como causa determinante de divorcio en parejas inmigrantes (Becker, Michael y Landes, 1977; Krupka, 2002).

Si se considera el colectivo de origen, puede observarse cómo (Wanner 1998; Liem, 2000) los colectivos migrantes provenientes de países en desarrollo encuentran mayores problemas para rentabilizar su capital humano.

Y, de la misma manera, el hecho de pertenecer a la segunda generación puede también ser determinante de un mayor aprovechamiento del capital humano adquirido. Así, puede verse (Myers y Cranford, 1998) cómo aquellos individuos que emigraron acompañados de sus padres terminan alcanzando un mejor nivel laboral y salarial, o cómo los hijos de padres inmigrantes con mayor capital humano encuentran menos dificultades para alcanzar mejores niveles educativos (Pozzolo, 1999) y salariales (Chiswick, 1986b, 2000) superiores.

2.5.3. La exportabilidad extrínseca del capital humano

Es obvio que las peculiaridades que presenta el mercado de trabajo en los países de acogida influirán en la rentabilización del capital humano aportado por la inmigración de modo directo, aunque como factor extrínseco a éste. Y que también influirán en las necesidades de adquisición de nuevo capital humano adaptable al entorno. De ello trata la presente sección. En primer lugar hará referencia a lo estudiado sobre las características objetivas que presenta la demanda de trabajo en los países receptores de emigración; en segundo lugar, a la consideración prestada a las irregularidades que, al producirse en los mencionados mer-

²⁵ En palabras del autor, los individuos que emigran son fruto de una *selección favorable* producida en sus lugares de origen.

cados de trabajo, pueden entorpecer de manera adicional la adecuada integración de los nuevos aportantes de capital humano.

La adaptación "objetiva" de los emigrantes al entorno laboral

Por lo que a las circunstancias objetivas del entorno laboral respecta, se han tenido en cuenta ante todo las variaciones experimentadas por los mercados de trabajo en virtud de las alteraciones de la coyuntura económica. Una circunstancia de bonanza económica asociada a la creación de empleo supondrá mayores facilidades de inserción laboral de mano de obra extranjera que un entorno recesivo, caracterizado por el aumento de las tasas de paro (Cobb-Clark, 2002). De hecho, en situaciones de enfriamiento de la economía, las tasas de desempleo son más elevadas entre la población inmigrante, y especialmente en aquellos que presentan un menor bagaje de capital humano adecuado a las circunstancias del entorno.

Una segunda consideración podría realizarse acerca de las características que presenta la oferta de trabajo en el país de destino (Aparicio y Tornos, 2000; Dolado y Fernández-Yusta, 2001; Krupka, 2002): aquellos individuos que ofrecen una preparación que les permite encajar dentro de los nichos laborales existentes en el mercado de trabajo local (complementarios) se verán beneficiados; por el contrario, aquellos cuyo nivel de educación les capacite para ocupar puestos de trabajo desempeñados por la población autóctona (sustitutivos) se encontrarán en inferioridad de condiciones.

Por último, es necesario contemplar la configuración de las políticas laborales relativas a la inmigración existentes en las sociedades de destino: un ejemplo de esto puede verse en Cornelius y Tsuda (2002), que, al comparar el mercado laboral japonés con el americano²⁶, constatan empíricamente la mayor movilidad y bienestar económico de los inmigrantes en los Estados Unidos; o en Gila y Lerner (2001) cuando observan diferencias en el rendimiento de los inmigrantes según que el Estado reaccione proporcionando un subsidio a los inmigrantes, invirtien-

²⁶ El Gobierno japonés lleva a cabo una política de inmigración laboral tremendamente restrictiva, que sólo permite el acceso de los extranjeros al mercado de trabajo de manera temporal y en puestos no cualificados. Por el contrario, la legislación estadounidense es relativamente permisiva. Este hecho tiene una influencia directa en la configuración de la inmigración económica —y en la de las variables que componen el capital humano de los extranjeros— de ambos países.

do en capacitación laboral adecuada para los mismos o fomentando el autoempleo.

Aplicando esta misma línea al caso español, el análisis realizado por Dolado y Fernández-Yusta (2001) critica la actual política de inmigración existente en España, caracterizada por el establecimiento de cupos excesivamente bajos y procesos de regularización extraordinarios, lo cual, obviamente, favorece la creación de bolsas de irregularidad²⁷ y de precarización del empleo al que puede acceder la población inmigrante. Por ello, estos autores proponen el establecimiento de cupos más amplios, basados más realísticamente en las necesidades existentes en nuestro mercado de trabajo y en el reclutamiento de individuos con capacidades adecuadas para cubrirlas. Asimismo, esbozan la necesidad de dotar a la inmigración de un *status* de temporalidad, proponiendo diferentes medidas que fomentarían el retorno de la población inmigrante.

Irregularidades del mercado de trabajo

Fuera de analizar las cuestiones formales aludidas en la sección anterior, que afectan normalmente al mercado de trabajo, la literatura existente examina también aquellos mecanismos espurios que, dentro de una determinada sociedad de destino, afectan al mismo e impiden el acceso franco a él de aquellos extranjeros que pretenden rentabilizar su fuerza de trabajo.

Una primera cuestión que se plantea es la subyacente en la teoría de la información asimétrica (Katz y Satrk, 1984, 1987): los inmigrantes conocen su verdadera capacidad productiva, mientras que los empresarios de la sociedad de acogida no tienen las herramientas necesarias para discriminar, de entre toda la población extranjera, a aquellos individuos que realmente poseen una cualificación elevada. Por este motivo los empleadores autóctonos tienden a remunerar a los trabajadores migrantes en función de la productividad media esperada para un extranjero. Este hecho puede explicar las bajas remuneraciones que obtienen en su andadura laboral primera incluso los extranjeros altamente cualificados.

²⁷ Acerca de la situación legal son interesantes las conclusiones obtenidas por Aguilera (2000), a partir de las cuales se deduce que el nivel educativo es determinante para obtener mayores salarios en aquellos individuos que se encuentran regularizados; sin embargo, un mayor capital humano no implica una mayor productividad en los sectores pertenecientes a la economía informal.

Otra cuestión que oscurece los mecanismos de contratación en el mercado laboral es la discriminación que, por razón de su procedencia, pueden sufrir los inmigrantes (Evans y Kelley, 1991; Bonilla-Silva, 1997). Ella también está presente entre nosotros, tal y como constatan Dolado y Fernández-Yusta, particularmente en aquellos grupos de trabajadores que se ven amenazados por la presencia de mano de obra inmigrante (y, se supone, *barata*)²⁸. Aunque también hay que constatar que, tal y como demuestran estudios recientes (Bauer *et al.*, 2000), la discriminación disminuye significativamente conforme aumenta el nivel de educación de la población autóctona o la proximidad étnica a los inmigrantes.

Un tercer aspecto que también se consideraría importante es la configuración que en los países de acogida posee el entorno empresarial: debe tenerse en cuenta, por ejemplo, que en las economías locales podrán existir sectores muy específicos (conductor de taxi, detective privado, periodista) o muy corporativistas (medicina, abogacía, ingeniería) y que el acceso directo a ellos estaría muy dificultado (Wanner, 1998). En el mercado español el corporativismo ha sido puesto de manifiesto por Herranz (2000) en su estudio sobre los odontólogos latinoamericanos.

Por último, y en lo que se refiere al ámbito del autoempleo, se ha mostrado ser de aplicabilidad la llamada *teoría de la desventaja (block mobility theory)*, según la cual la discriminación sufrida por trabajadores inmigrantes muy cualificados en el mercado laboral del país de acogida les llevaría a considerar el autoempleo como una vía de obtención de mayores ingresos (Light, 1972, 1979, 1980, 1985; Bonacich y Model, 1980; Borjas y Bronars, 1989). Por otra parte, muchos de estos inmigrantes podrían encontrarse en situación de irregularidad, lo cual les impediría el acceso normal al mercado laboral; en este sentido, el autoempleo en el sector informal supondría una primera vía de acercamiento (Castells y Portes, 1989; Stepick, 1989).

²⁸ Por este mismo motivo, la discriminación no vendría desde el lado de los empresarios, que, bien al contrario, encontrarían incentivos para contratar esta mano de obra barata.

3

METODOLOGÍA UTILIZADA EN EL ESTUDIO

El estado actual de los conocimientos relacionados con las cuestiones propuestas para este estudio, al tomarse como trasfondo, ayuda a perfilar los entornos y direcciones preferentes en que debe moverse su trabajo. Y así es como han venido a precisarse los objetivos de información que él había de proponerse y a elegirse, con arreglo a dichos objetivos, las metodologías que convendría utilizar.

3.1. Los objetivos de información

Se trataba últimamente de contribuir a identificar posibilidades y líneas de actuación para optimizar el rendimiento del capital humano aportado a España por los inmigrantes y ello implicaba ante todo conocer ese stock de capital humano en su volumen conjunto, pero también en sus formas diferenciales dominantes —porque sin esto último no podrían precisarse las dificultades que plantea aquella optimización ni, por lo tanto, valorar el peso de las dificultades y señalar medios para superarlas—. El conocimiento, pues, del stock de capital humano de la inmigración sería el primer objetivo de la búsqueda de información requerida. Y ello, traducido a términos operativos, significaba analizarlo en términos de los niveles de escolarización y de las calidades de la experiencia laboral poseídos por los inmigrantes.

Esto alcanzado, ya podría examinarse cómo se rentabiliza actualmente ese capital en España y los factores condicionantes de tal rentabilización. Lo primero, el grado de rentabilización, atendiendo a los salarios conseguidos por los inmigrantes de mejor y peor preparación profesional; pero también a la calidad de los empleos en que se ocupan. Lo segundo, los factores condicionantes de los distintos niveles de rentabilización, revisando la incidencia en el mercado laboral español de las peculiaridades que, según la literatura especializada, afectan a aquellos niveles de rentabilización.

Con ello estaría realizada la parte principal de la investigación proyectada, aunque todavía convendría resituar lo hallado en el marco más general de lo que sucede generalmente en España con las ofertas y con la negociación de los empleos. Solamente entonces podrían aventurarse algunas conclusiones o propuestas acerca de lo que cabría procurar para un mejor aprovechamiento del capital humano de los inmigrantes, en bien de ellos y de nuestro propio país.

En resumen: los objetivos específicos de información que habría de cubrir el estudio, en orden a valorar el nivel y las dificultades de la rentabilización del capital humano de los inmigrantes, serían los siguientes:

- Conocer el volumen global aproximado del capital humano aportado por la inmigración.
- Conocer diferenciadamente cómo afectan a los inmigrados a España los factores de incidencia constatada sobre el aprovechamiento del capital humano en toda inmigración.
- Conocer cómo rentabilizan los inmigrantes en la actualidad su capital humano.
- Conocer si se confirman en España las hipótesis de investigaciones hechas en otros países sobre los factores condicionantes del rendimiento del capital humano en la inmigración.

Todo ello se resume en el siguiente cuadro:

Cuestiones a esclarecer por razón de la finalidad del estudio	Función e importancia
Stock de capital humano en la inmigración llegada a España: volumen global.	Punto de partida para todo el estudio.
Incidencia sobre la inmigración llegada a España de los factores que generalmente afectan a la rentabilización del capital humano de los inmigrantes.	Imprescindible para diagnosticar las dificultades.
Rentabilización del capital humano de la inmigración en el presente.	Tema central de la investigación. La rentabilización hallada debe explicarse y razonarse.
Conocer si se confirman en España (y en qué medida) las hipótesis de investigaciones hechas en otros países sobre los factores condicionantes del rendimiento del capital humano en la inmigración.	Este conocimiento abre el camino para diagnosticar lo que ocurre.
Posibilidades y líneas para una optimización del rendimiento del capital humano de la inmigración.	Finalidad última del estudio.

3.2. La metodología utilizada para cubrir los objetivos

Las investigaciones sobre el capital humano de los inmigrantes revisadas en el capítulo anterior han podido trabajar con series temporales de datos de fuentes secundarias acerca del capital humano con que aquéllos llegaban a distintos países y acerca de los tipos de empleo y niveles salariales que pudieron alcanzar. Pero el presente estudio, al no disponerse en España de esa clase de datos preelaborados, se veía remitido a una recogida directa de ellos imposible sin el rodeo implicado en realizarla a través de muestreo y encuesta de la población. Pero este tener que muestrear y encuestar *ex professo* a la población inmigrada abría un campo de posibilidades que no se les presentan a quienes deben utilizar en sus investigaciones datos de fuentes secundarias, ya preelaborados y desglosados con criterios administrativos, ajenos a las particulares intenciones de quienes llegan a utilizarlos para sus fines científicos.

A conciencia de ello, y dado que de todas maneras había de elaborarse un diseño muestral *ad hoc* para diferenciar las cohortes-target de este estudio y habían de prepararse instrumentos también *ad hoc* en orden a recoger la información deseada, se procedió en ambas tareas con arreglo a los concretos intereses perseguidos, sin subordinar la concepción de la muestra ni la articulación de las cuestiones inquiridas a las restricciones derivadas normalmente de la necesidad de atenerse a unos datos de fuentes secundarias diferenciados y ordenados con arreglo a finalidades administrativas. Por eso en este trabajo los datos de fuentes secundarias sólo se utilizaron en orden a seleccionar y hacer presentes proporcionalmente en la muestra a los colectivos de inmigrantes que debían estudiarse teniendo en cuenta su diferenciación por sexo, ámbito rural o ciudadano de residencia y tiempo de estancia en España (menos de dos años, de dos a cinco años, más de cinco años).

Además, todavía, reconsiderados los objetivos de información descritos, resultaba patente que algunos de ellos serían casi imposibles de lograrse mediante obtención de respuestas a cuestionarios cerrados. Por ejemplo los relacionados con las condiciones impuestas a la rentabilización del capital humano por las estructuras de profesionalización de los distintos tipos de trabajo. Y es que acerca de estas estructuras no constan ni las dimensiones o parámetros que deberían tenerse en cuenta ni los indicadores que sería conveniente utilizar para medir tales parámetros. En cambio la información conveniente acerca de este punto se preveía que podría obtenerse con relativa economía de medios mediante el análisis de las formas de razonar respectivamente compartidas por empleadores y

trabajadores acerca de la profesionalidad requerida en los ámbitos de empleo más frecuentados por los inmigrantes, como también acerca de las formas de controlarse esa profesionalidad. Porque el conocimiento de estas formas compartidas de razonar nos revelaría las dimensiones del capital humano que se tienen en cuenta al contratar a los demandantes de cada trabajo y los criterios utilizados para controlar la justificación de tales demandas. Y aquel conocimiento sería susceptible de alcanzarse mediante aplicación de las técnicas de análisis del discurso a grabaciones de textos obtenidos en entrevistas semidirigidas convenientemente realizadas.

En resumen: convenía que el estudio, para su recogida de información, combinara el uso de datos de fuentes secundarias, de datos obtenidos mediante encuestas cerradas cuantitativamente procesables y de información obtenida mediante técnicas cualitativas de análisis de entrevistas semiabiertas. A continuación se detallan los pasos dados para cumplimentar estos propósitos: primero para el diseño de la muestra y luego para la preparación de la recogida de datos.

3.2.1. El diseño de las muestras

Conforme al proyecto aprobado para el trabajo, el universo a investigar sería el constituido por los inmigrantes chinos, colombianos, dominicanos, ecuatorianos, marroquíes, peruanos, rumanos y subsaharianos, debiéndose contemplar además la diferenciación de estos colectivos con arreglo a la variable de sexo y medio demográfico de residencia (rural, de ciudad grande, de ciudad media, de ciudad pequeña y marcada por entorno rural). Todas ellas convendría se tomaran en cuenta ya en el punto de partida, por constar su interés para diagnosticar las diversidades del rendimiento del capital humano, estando recogidas para otros fines en fuentes secundarias. Otras variables de interés para el mismo rendimiento del capital humano habrían de ser objeto de la investigación, como el nivel de estudios y la experiencia laboral previamente tenidos, los empleos y sueldos alcanzados, las nuevas inversiones en formación, el tiempo de estancia en España, etc. A ello se hará referencia en el apartado siguiente.

De todas formas los recursos disponibles para el estudio obligaban a limitar a un máximo de 1.400 el número de los sujetos encuestados y a reducir a 4 el número de los puntos de muestreo. Por esta razón la encuesta se realizaría en Madrid (ciudad grande), Valencia (ciudad media) y Gerona y Lorca (ciudades

menores marcadas por entorno rural), en las cuales se encuentra un 39% de la población inmigrada a España. Se preveía que el número de los encuestados en Madrid sería de 800, abarcando al total de los 8 colectivos *target*. En Valencia ese número ascendería a 300, en Gerona a 150 y en Lorca a otros 150. Pero en estas localidades, al preverse que la proporción de los colectivos podría ser pequeña y no dar lugar a la obtención de datos significativos, no se encuestaría a todos los colectivos, sino sólo a los mayores. Se tendría además en cuenta que en cada uno de los puntos de muestreo estuvieran adecuadamente representadas las proporciones de los sexos y no dejaran de hacerse presentes las diferencias que para la rentabilización del capital humano se siguen del mayor o menor tiempo de estancia en España de los sujetos encuestados. Y se reajustarían convenientemente las proporciones de los encuestados, de modo que en el total de las encuestas válidas hechas en los 4 puntos de muestreo se guardaran en lo posible las proporciones totales de su presencia en España al finalizarse el año 2001²⁹. En el capítulo siguiente se describirá en detalle la composición del colectivo que llegó de hecho a contactarse atendiendo a estos criterios.

Pero ya se ha observado que además de recogerse datos mediante cuestionarios de encuesta elaborados para obtener respuestas estadísticamente procesables, estaba previsto realizar entrevistas semidirigidas para detectar los modos compartidos de valorarse y controlarse, por parte de los empleadores, la profesionalidad de los demandantes de trabajo. Y en este caso la representatividad de los entrevistados no debía buscarse por el lado de su cuantificación aritmética, sino mediante los procedimientos utilizados para detectar discursos compartidos en las poblaciones investigadas (saturación de "modelos" teóricos del discurso, estimulación incoherente, etc.).

De partida, con este propósito, se programaron entrevistas:

- Con empleadores de la construcción, de la industria y del comercio.
- Con entidades de formación, orientación y asesoramiento para el empleo y autoempleo.

²⁹ En cuanto a la conveniencia de tener en cuenta este particular el estudio quiso atenerse a las apreciaciones de Dassetto sobre el *ciclo migratorio*, asumidas entre nosotros por L. Cachón, según las cuales son distintas entre los inmigrantes, según va avanzando el tiempo de su emigración, las actitudes respecto a la elección de trabajo y rentabilización de sus capacidades. Ver a este propósito L. Cachón: "Itinerarios Laborales de los Inmigrantes", en A. Tornos (ed.) *Los Inmigrantes y el Mundo del Trabajo*. UPCO, Madrid, 2003, pp. 41-78. Pero a propósito de la cosa el diseño muestral no estableció cuotas, por la ausencia de datos fiables sobre la misma.

- Con miembros de organizaciones sindicales interesadas por la situación laboral de los inmigrantes.
- Con inmigrantes de distintos colectivos.

3.2.2. Los instrumentos de recogida de datos

Delimitado así el ámbito para la recogida de información sobre el nivel de capital humano de la inmigración que tenemos y sobre las variables consideradas como determinantes para su rentabilización, el siguiente paso que había de darse era preparar instrumentos que permitieran obtener dicha información en forma cuantitativa y estadísticamente procesable, de modo que pudiera compararse con la manejada en otros estudios sobre el capital humano de la inmigración. Y luego también enriquecerla con una indagación cualitativa de las formas de profesionalización predominantes en los distintos campos de empleo, por si ello pudiera ilustrar ulteriormente la interpretación de los resultados.

En orden a la primera de estas finalidades se preparó un cuestionario sistemáticamente construido de modo que pudiera contestarse por los inmigrantes y recoger los datos objetivos necesarios para la medida de su capital humano en términos de años de escolaridad reglada, diplomas alcanzados y años y clases de experiencia laboral. En segundo lugar inquiría, en orden a valorar la rentabilización en España de estas capacidades adquiridas, los empleos y los sueldos logrados. En tercer lugar formulaba preguntas acerca de las variables que más comúnmente se consideran condicionantes de la rentabilización del capital humano (pertenencia étnica, sexo, tiempo de estancia en España, complementos de capacitación, etc.). Y finalmente pedía a los entrevistados que expresaran su valoración subjetiva de algunas dificultades que suele suponerse les dificultan la buena rentabilización de sus habilidades.

Así mismo, en orden a la recogida de información suplementaria que se deseaba obtener de los agentes sociales implicados en los procesos de empleo de los inmigrantes (empleadores, representantes sindicales, agentes de desarrollo local, ONGs) se elaboró un guión para entrevistas semidirigidas según el cual éstas deberían versar sobre la imagen social de los inmigrantes con que se les valora en el acceso a los distintos trabajos, sobre las formas de hacerse por los empleadores la selección de personal, sobre los criterios y controles que en dicha selec-

ción se utilizan, sobre los resultados que ella obtiene tratándose de inmigrantes y de “autóctonos”.

3.2.3. *Procesamiento y despojo de la información obtenida*

Por lo que respecta al análisis cuantitativo de los datos, se han calculado frecuencias y porcentajes de las respuestas a cada una de las preguntas y se han confeccionado tablas de contingencia con todas las variables del cuestionario (en filas) y las siguientes variables en columnas:

- Nacionalidad.
- Sexo.
- Nivel de estudios alcanzado.
- Situación laboral (trabaja, no trabaja).
- Situación legal (regular, irregular, en tramitación).
- Tiempo de permanencia en España.

Así mismo se han utilizado técnicas estadísticas de análisis multivariable para analizar las correspondencias entre diversos factores, a fin de establecer relaciones entre el aprovechamiento del capital humano representado por la situación laboral y el salario, y las variables de sexo y número de años de permanencia en España.

Finalmente, para el análisis del discurso de los agentes implicados en la rentabilización del capital humano de los inmigrantes se ha aplicado a los textos grabados en las entrevistas mantenidas con inmigrantes una versión simplificada de las técnicas del análisis actancial de A. J. Greimas.

4

LA MUESTRA DE INMIGRANTES ENCUESTADOS

En el capítulo anterior se han razonado las características de la muestra de inmigrantes que el estudio aspiraba a contactar, a fin de que en ella estuviera bien representado todo lo que ocurre con la rentabilización del capital humano de chinos, colombianos, dominicanos, ecuatorianos, marroquíes, peruanos y rumanos, fueren hombres o mujeres, estuvieren en zona urbana o zona rural. Para eso iban a mantenerse en la muestra las proporciones que unos y otros grupos diferentes alcanzaban en España en el año 2001 y se iban a diversificar las localidades o puntos de muestreo según tres categorías: ciudad grande, ciudad media y ciudad menor —afectada por entorno rural—. Y por lo demás se consideraba importante que respondieran a los cuestionarios sujetos con variedad de tiempos de residencia en España, aunque acerca de esto no se estableció ninguna cuota, por carencia de datos para justificarla. Pero también querían acomodarse todos estos propósitos a las distintas situaciones de los puntos de muestreo, de modo que en estos últimos no se tomara en consideración a colectivos eventualmente poco numerosos —por ejemplo los inmigrantes de origen dominicano en los contextos rurales.

La tabla siguiente recoge las principales cifras relativas a los encuestados que real y efectivamente llegaron a contactarse en entrevistas válidas. Puede apreciarse que los condicionamientos previamente impuestos a la recogida de datos según ciudades y según los colectivos en ellas presentes, y en parte también otras dificultades sobrevenidas³⁰, determinaron algunas alteraciones en las proporciones previstas. Ello hace que el margen de error de las conclusiones deducibles del estudio no pueda calcularse estadísticamente con certe-

³⁰ Es sabido que los plazos de finalización de los estudios usuales en España, requeridos por la manera de plantearse la financiación de los mismos, obligan a una celeridad en la recogida de los datos que se hace especialmente difícil cuando se trata de poblaciones como la inmigrada.

za³¹. Aunque sí puede ciertamente decirse que la distribución de las respuestas expresa con bastante aproximación la diversidad de las situaciones investigadas, constituyendo una base sólida para la discusión de los particulares a los que la investigación se refiere. Por ejemplo: en lo relacionado con las variaciones que se producen en la rentabilización del capital humano de los inmigrantes a medida que aumenta el tiempo de su estancia en España; o en lo relacionado con los niveles y los tipos de capital humano que traen consigo los inmigrantes de las distintas nacionalidades.

Las características, pues, más principales de los sujetos encuestados resultaron ser las siguientes:

Tabla 1
LA MUESTRA ENCUESTADA, POR COLECTIVOS, SEXO, LUGAR DE RESIDENCIA Y TIEMPO DE ESTANCIA EN ESPAÑA

Colectivos	Total	Sexo		Lugar de residencia				Tiempo en España		
		V	M	Madrid	Valencia	Girona	Lorca	< 3 años	3 a 5	> 5 años
Chino	101	57	44	80	20	1	–	41	26	34
Colombiano	280	129	151	131	108	21	20	196	42	42
Dominicano	66	24	42	63	3	–	–	33	11	22
Ecuatoriano	279	153	126	125	99	–	55	192	31	56
Marroquí	270	172	98	134	–	69	67	123	43	104
Peruano	68	29	39	67	1	–	–	35	11	22
Rumano	140	88	52	77	63	–	–	109	16	15
Subsahariano	136	95	41	76	–	60	–	63	31	42
TOTALES	1.340	747	593	753	294	151	142	792	211	337

Vamos a describir primero la población directamente estudiada, comentando estas cifras básicas, para pasar después a completar dicha descripción atendiendo a la incidencia que tiene la irregularidad sobre esa misma población. Porque sin duda la regularidad o irregularidad de las situaciones tiene una gran importancia a la hora de conseguir una buena rentabilización del capital humano que un inmigrante posee. Con ello estaremos preparados para examinar en las partes siguientes qué capital humano aportan los inmigrantes, qué rendimien-

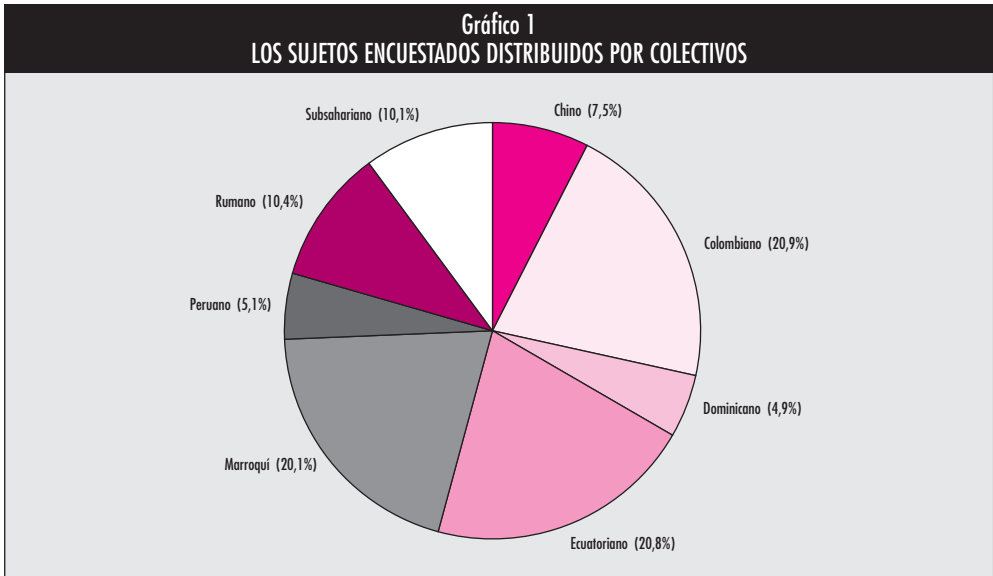
³¹ Para lo que se refiere a los colombianos y ecuatorianos la calidad de la muestra se ha visto refrendada con posterioridad por la gran coincidencia a que condujeron sus apreciaciones con las deducidas de otras muestras de los mismos colectivos exploradas unos meses después para estudiar las características de la inmigración ecuatoriana y colombiana.

to obtienen de él y a qué causas se debe el supuesto bajo nivel de ese rendimiento.

4.1. La distribución de la muestra por colectivos

Si nos fijamos en la distribución de los encuestados por nacionalidad de origen, teniendo en cuenta los datos sobre esta población que constan en fuentes secundarias, observamos que los dominicanos y los peruanos están infrarrepresentados, mientras que los colombianos estarían ligeramente sobrerrepresentados. La razón es sin duda que los nacionales de los dos primeros colectivos están infrarrepresentados en algunos puntos de muestreo, mientras que en cambio la especial difusión de los colombianos les hace más susceptibles de aparecer en cualesquiera ámbitos. Pero en los resultados del estudio esto tendría escaso impacto, porque en lo referente al capital humano la ausencia de los niveles más bien bajos que exhibe el colectivo dominicano tendería a contrapesarse con la ausencia de los más bien altos que tienden a aparecer en el colectivo peruano. Y en cuanto al colectivo colombiano, ni es alta su sobrerrepresentación ni en él la distribución de los valores es muy diferente de la que aparece en el resto de la muestra —de modo que aquella sobrerrepresentación afectaría poco a las valoraciones medias de las distintas categorías que deberán estudiarse.

Gráficamente, pues, la distribución de los encuestados por colectivos presenta las siguientes proporciones:

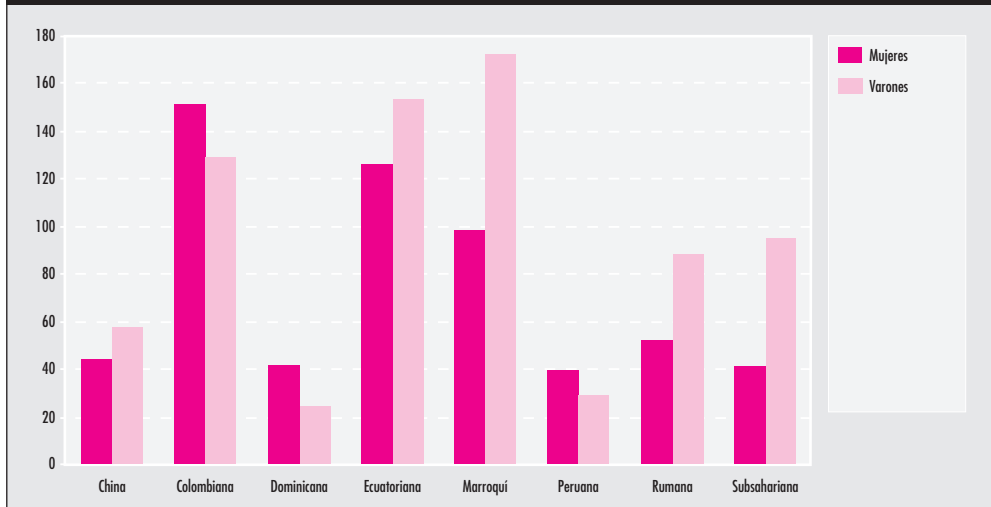


Vemos que se refleja muy expresivamente el mayor tamaño de los colectivos ecuatoriano, colombiano y marroquí, así como también el significativo aumento experimentado recientemente por el colectivo rumano.

4.2. La distribución por sexos

Se visibiliza en el siguiente gráfico:

Gráfico 2
ENCUESTADOS, POR NACIONALIDAD Y SEXO

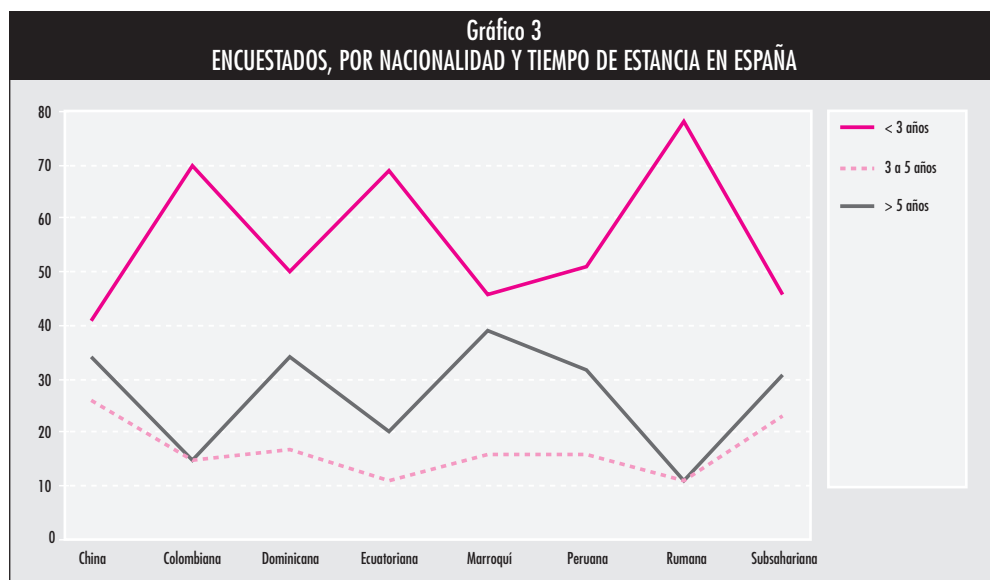


Puede suscitar dudas el que, contrariamente a la opinión bastante generalizada de que existe una alta feminización en las migraciones a España, el total de los varones aparece en la muestra como ligeramente más numeroso que el total de las mujeres. Pero en esto las proporciones de la muestra coinciden con los datos firmes existentes en el Ministerio del Interior. Y así, a propósito de ello, debe decirse que actualmente esos datos no confirman esa feminización del conjunto total de los inmigrados, por haberse compensado bastante la feminización inicial de una parte de la inmigración latinoamericana con las reunificaciones familiares posteriormente habidas y, sobre todo, con la masculinización de la inmigración marroquí, subsahariana y de Europa del Este. Aunque desde luego ha influido también en las cifras de la distribución por sexo la infra-representación de los dominicanos y peruanos, entre los cuales las mujeres siguen siendo más numerosas, así como el hecho de que los varones no podían sino sobrerrepresentarse en las zonas de trabajo agrícola que se habían predeterminado para la muestra. Esto último ocurre particularmente con los ecuatorianos y todo ello habrá de tenerse en cuenta en la parte tercera del estudio, al analizar la rentabilización del capital humano de la inmigración y los factores en ello intervinientes.

4.3. La distribución por tiempos de estancia en España

Suele atribuirse un peso especial, a la hora de examinar la rentabilización del capital humano de los inmigrantes, a la consideración del tiempo de su residencia en el país de destino, observándose unánimemente que aquella rentabilización, para la mayoría, tiende a mejorar significativamente con el paso del tiempo. Este estudio debía indagar lo que al respecto ocurre entre nosotros y por ello se puso mucho interés en que no dejaran de hacerse presentes entre los encuestados sujetos con diversidad de tiempos de llegada —aunque el aumento de complejidad que para el muestreo hubiera significado el fijar en cada colectivo proporciones exactas de encuestados según los respectivos tiempos de su llegada a España desaconsejara de entrada el atenerse a esas proporciones.

Las que aparecieron al codificar los datos se representan por colectivos en el gráfico siguiente, el cual indica los porcentajes de encuestados que en cada colectivo tenían respectivamente menos de 3 años de estancia en España, de 3 a 5 años y más de 5 años.



Se advierte que la presencia de inmigrantes con menos de 3 años de estancia en España es con mucho la más alta entre los encuestados de todos los colectivos estudiados. Ello, tratándose de rumanos, colombianos y ecuatorianos, se corresponde con el carácter reciente de su llegada. Pero en cuanto a los demás colectivos, no debiéndose a ninguna fijación previa de criterios muestrales, lo que indica es que los inmigrantes más recientes se hicieron más visibles en el acercamiento aleatorio a los informantes que en este punto presidió la búsqueda de información. Ello también estaría ocurriendo en otros estudios y seguramente merece ser tenido en cuenta.

Resulta lógico, en cambio, que la presencia de encuestados con más de 5 años de estancia alcance una más alta proporción en los colectivos más antiguos y las proporciones de la muestra son por este lado suficientemente adecuadas para examinar lo que ocurre en el tiempo con la rentabilización del capital humano de los colectivos estudiados.

4.4. Las situaciones legales

La situación legal de los inmigrantes, como se adelantó hace un momento, afecta significativamente a la rentabilización de sus habilidades y capacidad. La encuesta, pues, en orden a interpretar lo que con aquella rentabilización está ocurriendo, debía obtener información sobre la distribución de las situaciones legales de los inmigrantes que tenemos y los resultados de esta búsqueda se resumen en la siguiente tabla:

Tabla 2 SITUACIONES LEGALES									
	Conjunto	China	Colombia	Rep. Domin.	Ecuador	Marruecos	Perú	Rumanía	África Subs.
Nacionalizado	5,5	2	4,6	24,2	6,1	2,6	26,5	0	0,7
Refugiado/asilado	0,4	0	1,1	0	0	0	0	0,7	0,7
Residencia-trabajo	51,1	71,3	42,5	40,9	52,7	57,4	52,9	38,6	55,1
Sólo residencia	7,2	14,9	6,8	9,1	2,5	11,5	2,9	0,7	11,8
Estudiante	2,5	3	8,6	0	0,7	0,7	0	1,4	0
En trámites	10,8	2	12,5	12,1	14,3	10,4	13,2	10,7	5,9
Ningún permiso	22,1	5,9	23,9	12,1	23,7	16,3	4,4	47,9	25,7
Ns./Nc.	0,4	1	0	1,5	0	1,1	0	0	0

Puede observarse que la suma de los que se encuentran en situación jurídicamente irregular o en proceso de solucionarla constituye casi un tercio del total de

los encuestados. En tres casos (el de los colombianos, los ecuatorianos y los rumanos), incluso se supera ampliamente este tercio, lo cual no es en absoluto de extrañar, puesto que por una parte son los colectivos más recientes y por otra parte es sabido que la mayor parte de la inmigración que tenemos se inició irregularmente y sólo cuando dejó de ser reciente fue legitimando su situación. De todas maneras es una cifra alta, y su aparición, en un muestreo que en cuanto a este punto era aleatorio, confirma las apreciaciones de quienes estiman más generosamente nuestras cifras de irregularidad.

La distribución porcentual por colectivos se refleja en el siguiente gráfico:



A la vista de esta distribución tal vez convenga añadir, a lo antes observado, que entre los colombianos son significativamente más quienes están entre nosotros con visado de estudiante.

Resumida así la incidencia sobre la población estudiada de las variables que más la diferencian internamente, tendríamos los datos convenientes para proceder ya a examinar el *stock* de capital humano de la inmigración recibida, el rendimiento de ese capital humano y el por qué de las anomalías en ese rendimiento. De ello se ocupan las partes siguientes de este libro.

PARTE II: EL STOCK DEL CAPITAL HUMANO DE LOS INMIGRANTES

Si al ir a comprar algo nos dicen “No está en *stock*” sabemos que nos quieren decir que no lo tienen, aunque de una manera más sofisticada. El *stock* es, pues, el conjunto de unas determinadas cosas que está disponible para el que las busca o las comercializa. Y con ese significado se ha introducido el uso de llamar *stock* de capital humano al conjunto de las habilidades productivas que una determinada población posee y puede rentabilizar, contratándolas para algún trabajo. Eso es, como hemos visto, lo que quiere decirse en las publicaciones especializadas cuando se habla del *stock* de capital humano de la inmigración.

Esta parte segunda de nuestro trabajo va examinar la cantidad y calidad de ese *stock* de capacidades productivas que traen consigo los inmigrantes. Así podrá evaluarse en la tercera hasta qué punto se aprovecha convenientemente ese capital —o se despilfarra— y por qué ocurre así.

Los tres capítulos siguientes expondrán, pues, los resultados de ese examen, ofreciéndose en el primero una visión de conjunto de las cualificaciones que posee el conjunto de los inmigrantes de todos los colectivos considerados en el trabajo (chinos, colombianos, dominicanos, ecuatorianos, marroquíes, peruanos y subsaharianos). En el segundo y el tercero, tomando los datos más bajo la lupa, se examinará lo que hace más o menos disponibles en destino a las capacidades de los inmigrantes. Y es que el tener en cuenta las condiciones de esa disponibilidad es de importancia para comprender el porqué y el cómo del rendimiento del capital humano de los inmigrados.

Con ello tendremos base suficiente para examinar en la parte siguiente cuál ha sido entre nosotros ese rendimiento.

1

UN CÓMPUTO DEL CAPITAL HUMANO DE LA INMIGRACIÓN

Para describir el capital humano de la inmigración este trabajo ha investigado, por las razones expuestas en los capítulos 2 y 3 de la parte anterior, los niveles de estudios alcanzados por los inmigrantes y la experiencia laboral por ellos poseída. El nivel de estudios se ha valorado atendiendo a las enseñanzas cursadas y concluidas por los que emigraron, teniendo además en cuenta los años de escolarización invertidos en esas enseñanzas cursadas; la experiencia laboral se describe atendiendo a los trabajos realizados por los inmigrantes antes de emigrar, en sus respectivos países de origen. A continuación entramos en el tema.

1.1. Los estudios cursados: niveles conseguidos y tiempo dedicado

No es necesario repetir que el nivel de estudios alcanzado por una población es, según apreciación general, un indicador tosco e insuficiente de las capacidades y habilidades que ella podrá rentabilizar. Tosco, porque se constata que hay no pocas diferencias entre las habilidades económicamente productivas de quienes han llegado a alcanzar los mismos niveles de instrucción; insuficiente, porque se sabe que otros factores distintos de la enseñanza escolar y no menos medibles, principalmente la experiencia laboral, son también determinantes para la posesión de habilidades rentables. Pero de todas maneras, y atendiendo a los grandes números, se comprueba que la riqueza en habilidades productivas se corresponde significativamente en las poblaciones investigadas con los niveles de estudios en ellas cursados.

Ésta es la hipótesis que nos lleva a querer comprobar cuáles son los niveles de enseñanza cursados por los inmigrantes. En primer lugar, para salir al paso de un prejuicio no poco extendido, tomándolos muy en general y comparándolos con los de la población activa española. Porque efectivamente está muy extendido el prejuicio de que los inmigrantes, por provenir de países menos desarrolla-

dos, constituyen una población culturalmente atrasada y por ello menos productiva que la española, viniendo a constituir un pesado lastre para nuestro país.

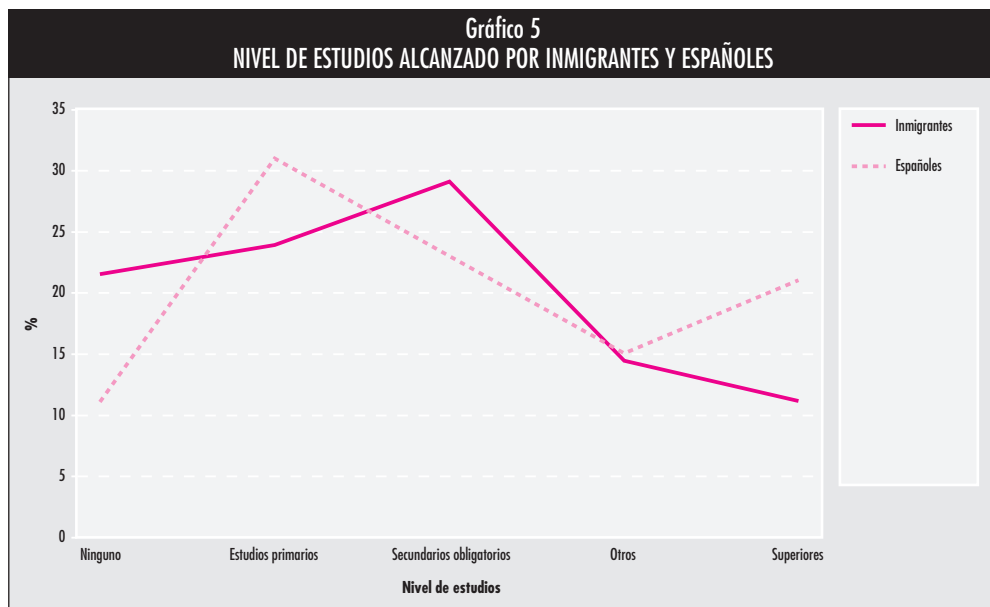
Lo primero, pues, que se ha querido comprobar es si realmente, por lo que toca al nivel de sus estudios, los inmigrantes que hemos recibido resultan ser, en su conjunto, personas menos preparadas que el término medio de los españoles. Y para esta comprobación se han comparado los datos obtenidos en el presente estudio con los poseídos por el conjunto de la población activa española (25 a 64 años), tal como los registran los últimos datos ofrecidos por el Instituto Nacional de Calidad y Evaluación de la Enseñanza. He aquí el resultado:

Título más alto alcanzado	% de inmigrantes (Base 1340)	% de españoles adultos (INCE)
Ns./Nc.	5,6	–
Ninguno	20,3	11
Estudios primarios	22,5	31
Estudios secundarios	27,5	23
Capacitación profesional	12,6	15
Otros	1	
Licenciatura universitaria	9,6	21
Doctorado	0,9	

Elaboración propia y datos para España del INCE (Instituto Nacional de Calidad y Evaluación. Resumen Informativo, enero 2002).

Tomando juntos a los que no tienen acabado ningún estudio y a los que sólo han acabado los primarios —entre los cuales al llegarse al mundo del trabajo no median grandes diferencias—, vemos que su proporción entre los inmigrantes es prácticamente igual que entre los españoles —aunque son más los inmigrantes que no tienen ni siquiera los primarios—. En cambio los inmigrantes que tienen acabados los estudios secundarios son proporcionalmente más que los españoles adultos —aunque de nuevo estos últimos les superan en estudios superiores—. Las diferencias se reflejan en el siguiente gráfico, donde aparece con claridad que los españoles que acceden a los estudios superiores son más que los inmigrantes, pero que éstos tienen mejor nivel de estudios secundarios. Aunque finalmente la comparación que puede hacerse no es del todo exacta, porque lo abarcado por los “estudios post-obligatorios”, y en particular por la formación profesional, varía

un tanto según los países. Pero esto no impide que en los datos se reflejen las diferencias más importantes.



Estos resultados pueden aún matizarse y contrastarse un tanto si se tienen en cuenta los tiempos invertidos por españoles e inmigrantes en sus estudios, porque hablando en términos generales se supone que son de valor equivalente las titulaciones que necesitan el mismo número de años para conseguirse. Para visibilizar, pues, hasta qué punto se da esa equivalencia las columnas tercera y cuarta de la siguiente tabla recogen los datos hallados en el estudio sobre el tiempo que dedicaron los inmigrantes a sus estudios, repitiendo en las dos primeras columnas la distribución porcentual, anteriormente presentada, de los títulos con que han llegado. Y lo que se observa es que el número de los que había dicho poseer el diploma de enseñanza primaria (22,5%) es algo mayor que el de los que dicen haber cursado de 1 a 5 años de estudios —lo cual indicaría que las respuestas de quienes dijeron tener el certificado de estudios primarios pueden no haber sido del todo fidedignas—. Mas por el contrario vemos que un número mayor de años no se refleja del todo en aumento de titulaciones superiores, pudiendo indicar esto que en las titulaciones medias (o en estudios superiores no concluidos) se han invertido por los inmigrantes más años que los usuales entre nosotros.

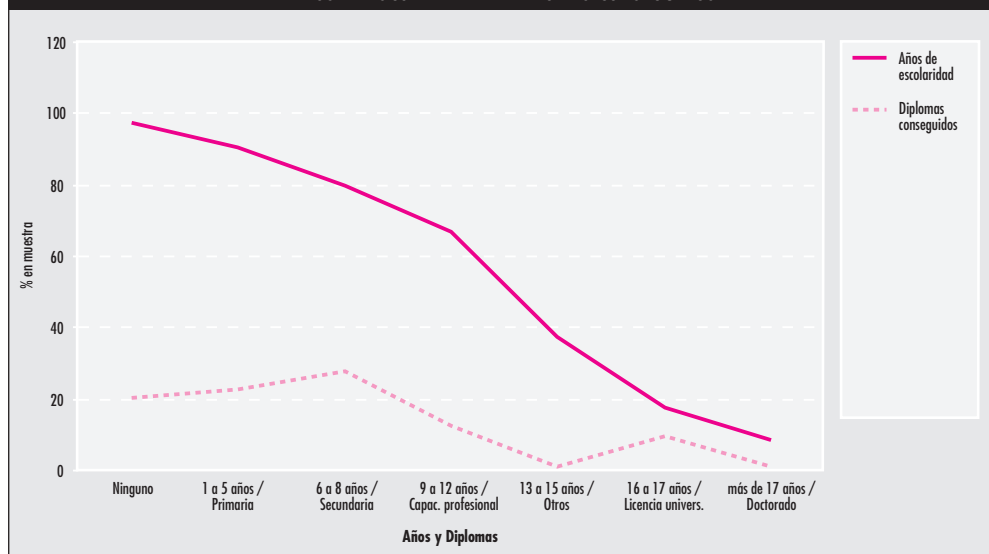
Tabla 4
TÍTULOS MÁS ALTOS ALCANZADOS POR LOS INMIGRANTES Y TIEMPOS INVERTIDOS EN ESTUDIAR

Títulos alcanzados	Frecuencias en % (Base 1340)	Años cursados	Frecuencias en % (Base 1340)
Ns./Nc.	5,6	Ns./Nc.	2,8
Ninguno	20,3	Ninguno	10,8
Estudios primarios	22,5	1 a 5	6,8
Estudios secundarios	27,5	6 a 8	13,1
Capacitación profesional	12,6	9 a 12	29,3
Otros	1,0	13 a 15	19,9
Licenciatura universitaria	9,6	16 a 17	8,7
Doctorado	0,9	Más de 17	8,7

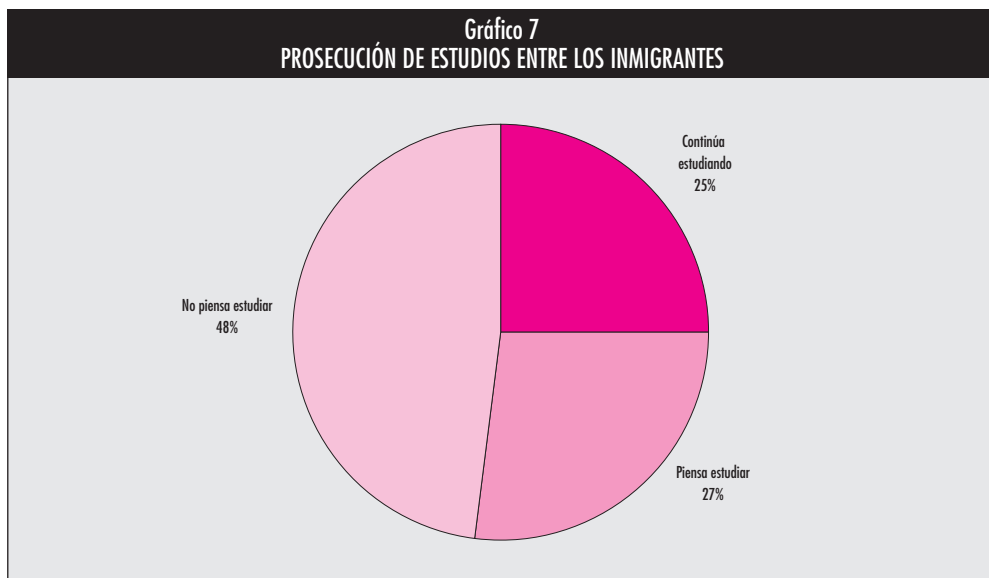
Datos de elaboración propia.

Mejor se aprecian las proporciones en el siguiente gráfico, cuyo perfil de tiempos (línea roja) se ha construido mediante acumulación inversa de los años contabilizados.

Gráfico 6
AÑOS DE ESCOLARIDAD Y DIPLOMAS CONSEGUIDOS

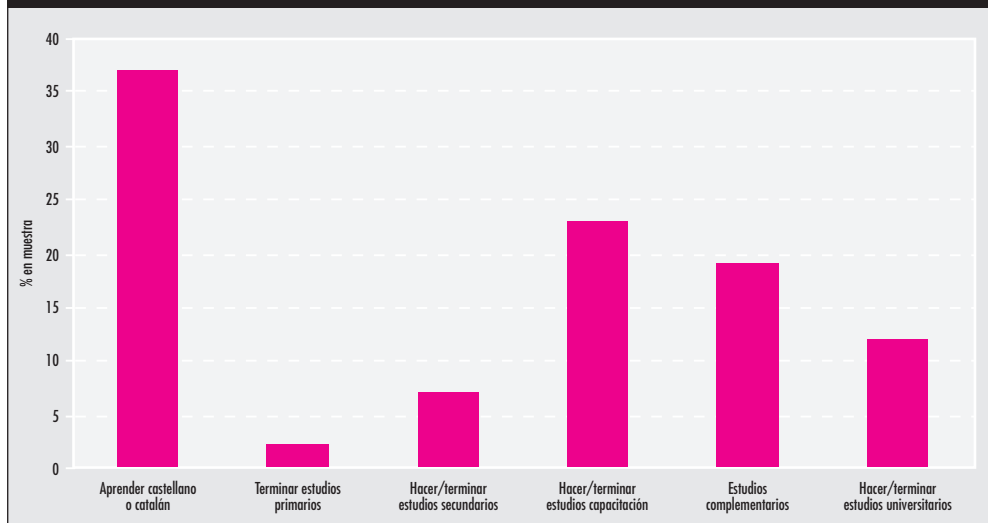


Pero podríamos acercarnos algo más a la cualificación de las enseñanzas cursadas por los inmigrantes con que contamos si tenemos en cuenta que un cierto número de ellos no sólo estudió en su país de origen, sino que ha proseguido su formación en España o piensa, en el momento de realizarse este estudio, en que no va a dejar de intentarlo. Las proporciones son las siguientes:



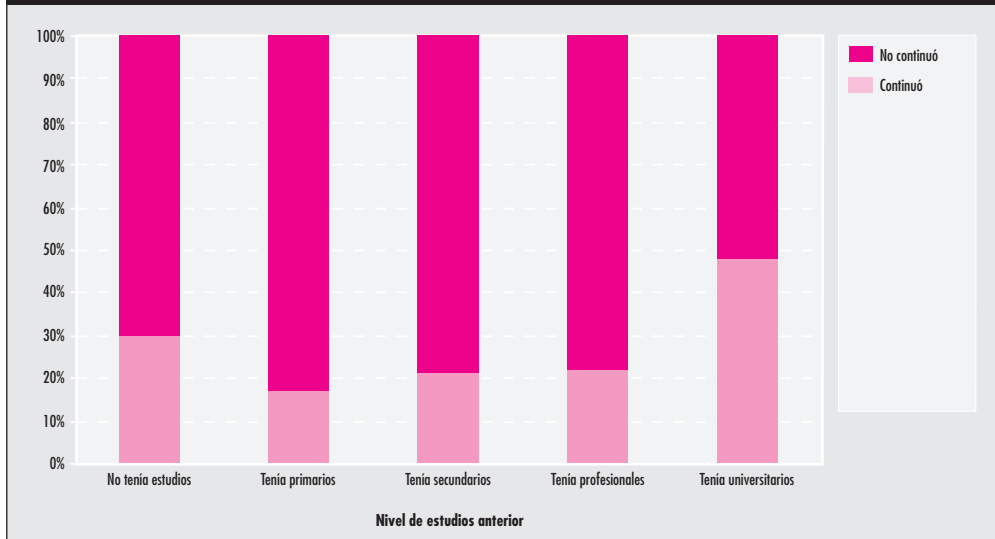
Vemos que, según estos datos, son algo más de la mitad de los inmigrantes los que ya están enriqueciendo los conocimientos con que vinieron o esperan poder hacerlo cuando les sea posible. Y se distribuyen de la siguiente forma los cursos seguidos por los que ya dieron el paso de ampliar su formación, los cuales son algo más de un 20% del total si no se tiene en cuenta a aquellos cuyos estudios entre nosotros se han dedicado al aprendizaje de la lengua:

Gráfico 8
CURSOS SEGUIDOS POR QUIENES HAN QUERIDO AMPLIAR SU PREPARACIÓN



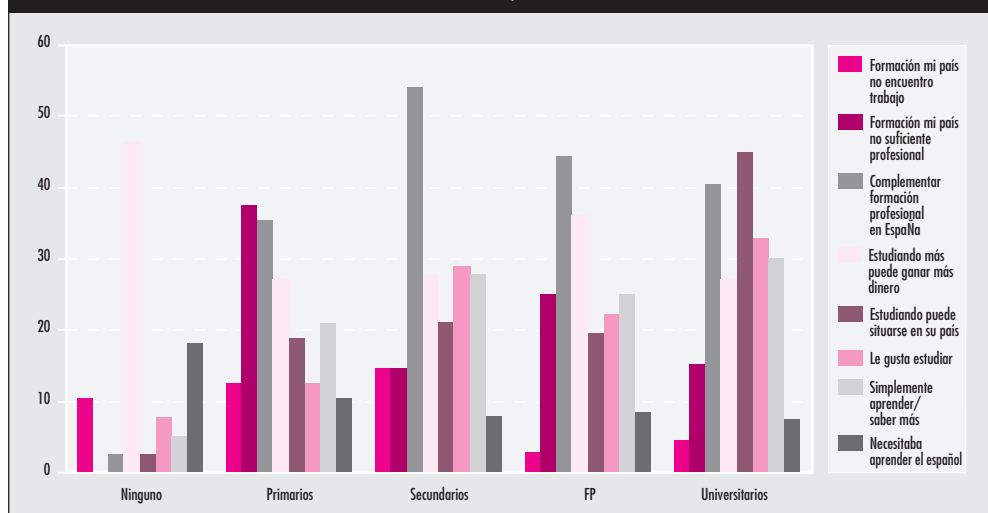
Y una curiosidad merece la pena notarse: que los venidos con estudios universitarios, al menos iniciados, son los que más han procurado mejorar su formación. Las cifras se reflejan en el siguiente gráfico:

Gráfico 9
HA CONTINUADO ESTUDIANDO, SEGÚN NIVEL DE ESTUDIOS ANTERIOR



Pero en conjunto la mayoría, al esforzarse por esa ampliación de sus estudios cursados, lo que busca principalmente es situarse mejor en el mercado laboral y aumentar sus ganancias, como aparece en el siguiente gráfico:

Gráfico 10
MOTIVOS PARA CONTINUAR ESTUDIANDO, SEGÚN NIVEL DE ESTUDIOS ANTERIOR



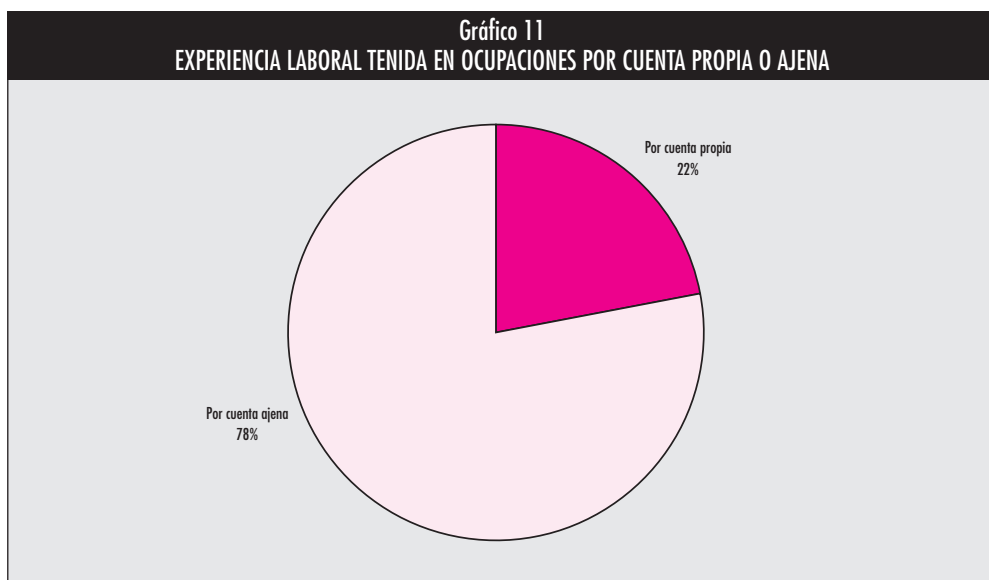
En resumen: el capital humano de los inmigrantes que recibimos, medido con el criterio de computar los estudios cursados, nos da una composición no demasiado diferente de la que da la población adulta española. Es verdad que hay entre los inmigrantes un sector sin estudios primarios concluidos algo más numeroso que el que hay entre los españoles, y que también son algo menos numerosos los que han concluidos sus estudios superiores. Pero la diferencia no es tal como para atribuir a los inmigrantes atraso cultural e ineptitud para la productividad laboral de nuestro país. Sobre todo porque un número apreciable de ellos amplían entre nosotros su preparación y se muestra sensible a las demandas de nuestro mercado de trabajo. Y en la parte siguiente veremos, además, que los puestos que ellos ocupan en nuestra economía son mucho más bajos de lo que les correspondería con estos sus niveles de escolarización.

1.2. Experiencia laboral tenida en el país de origen

El valor de esta experiencia se puede considerar desde distintas perspectivas. Por una parte teniendo en cuenta el número de años empleados en el trabajo, el

cual sin duda perfecciona las habilidades; por otra parte teniendo en cuenta la cualificación laboral del empleo, puesto que sin duda la experiencia de un empleo de mejor calidad comporta mayor capital humano que la de un empleo no cualificado.

Pero dado que no son fáciles de combinar ambos factores —y teniendo en cuenta que la gran mayoría de los inmigrantes han trabajado en su país, antes de emigrar, más de 4 años—, podemos fijarnos solamente en la calidad de sus empleos, que ciertamente constituye el indicio más plausible de diferencias en el capital humano adquiridas mediante el trabajo. Y ante todo nos conviene distinguir desde un principio entre las ocupaciones desempeñadas por cuenta propia y por cuenta ajena, porque generan distintas formas de capacitación y experiencia. El siguiente gráfico refleja las proporciones en que nuestros inmigrantes han tenido ambas clases de experiencia laboral:



¿Y en qué clases de empleos se han ocupado?

La siguiente tabla nos lo indica, clasificando los trabajos con arreglo a la calidad de la experiencia en ellos normalmente alcanzada:

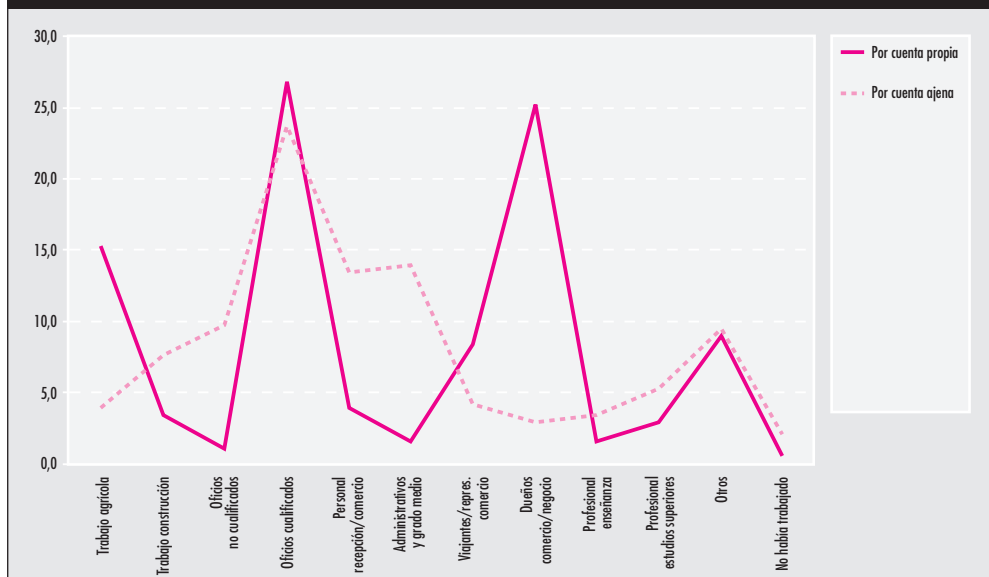
Tabla 5
EXPERIENCIA LABORAL TENIDA POR LOS INMIGRANTES EN SUS PAÍSES DE ORIGEN

Tipo de trabajo	Por cuenta propia (Base 230)	Por cuenta ajena (Base 793)
Trabajo agrícola	15,2	4,0
Trabajo construcción	3,4	7,7
Oficios no cualificados	1,1	9,7
Oficios cualificados	27,0	23,6
Personal recepción/comercio	3,9	13,5
Administrativos y grado medio	1,7	14,0
Viajantes/representantes comercio	8,4	4,3
Dueños comercio/negocio	25,3	2,8
Profesional enseñanza	1,7	3,5
Profesional estudios superiores	2,8	5,3
Otros	9,0	9,6
No había trabajado	0,6	2,1

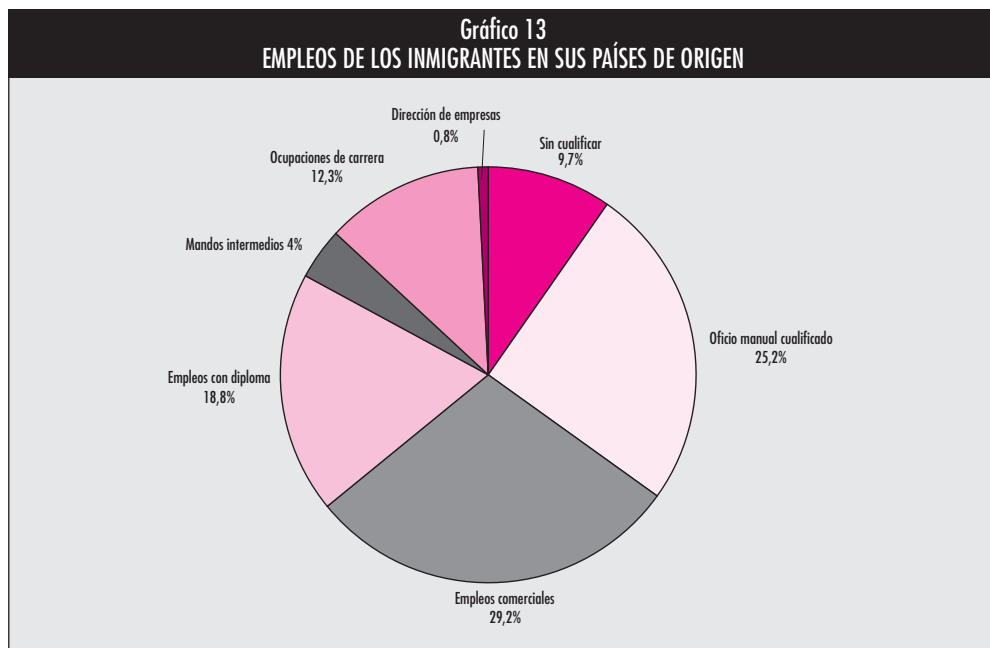
Elaboración propia a partir de respuestas válidas a las 1340 encuestas realizadas.

O, bien, representando las mismas proporciones gráficamente:

Gráfico 12
EXPERIENCIA LABORAL TENIDA POR LOS INMIGRANTES EN SUS PAÍSES DE ORIGEN



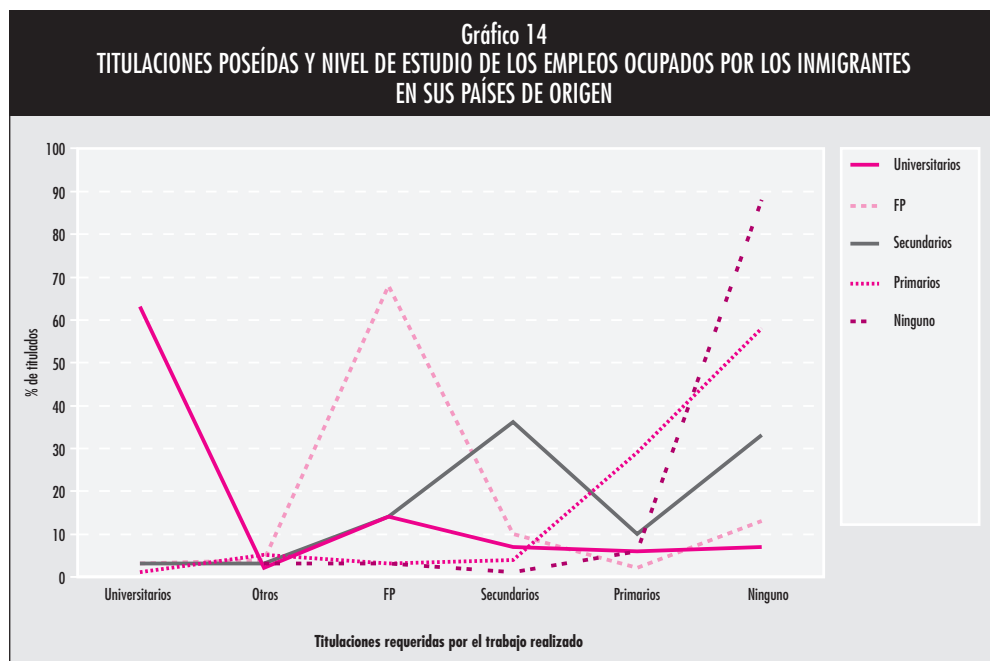
○ bien, resumiendo conjuntamente lo perteneciente a los empleos por cuenta propia y ajena:



Tomada como indicativa de diferencias en el capital humano poseído, esta distribución de las ocupaciones de los inmigrantes previas a su emigración es altamente interesante. Ella muestra que, al revés de lo que ocurre con ellos en España, son muy pocos los que en sus países realizaban trabajos no cualificados, lo cual por lo demás concuerda con los muchos datos según los cuales los inmigrantes que recibimos no pertenecen en su mayoría a los estratos socioeconómicos más desfavorecidos. Al contrario: al menos 8 de cada 10 pertenecerían a estratos socio-económicos medio-bajos o más altos, y ello concuerda con los niveles de instrucción revisados en el apartado anterior. En la parte siguiente notaremos que unas y otras habilidades, las adquiridas en las aulas y las adquiridas con la experiencia laboral, están muy lejos de verse rentabilizadas adecuadamente entre nosotros.

Pero debe observarse que los inmigrantes habían debido enfrentarse con este mismo problema ya antes de venir. El gráfico siguiente lo muestra, indicando el

porcentaje de titulados de cada nivel que han estado trabajando en los distintos niveles de empleo. Vemos que casi un cuarenta por ciento de titulados universitarios están distribuidos por empleos de menores requerimientos y ocurre lo mismo todavía más con quienes poseen estudios secundarios. Y es curioso que ocurre también al revés, puesto que no faltan trabajadores de titulación inferior en trabajos de mayores requerimientos. Las proporciones son las siguientes:



2

DISPONIBILIDAD DE ESE CAPITAL SEGÚN SUS CARACTERÍSTICAS INTERNAS

Quien se relaciona con inmigrantes advierte muy pronto la desazón que les produce el verse tratados como *inmigrantes en general*, sin otros atributos que los que se suponen comunes a todos ellos, nada halagadores por cierto. Y no muy distinto a fin de cuentas es lo que ocurre cuando al hablar de las mujeres inmigradas se omite diferenciarlas de los hombres y pasar por alto las específicas dificultades con que se encontrarían precisamente por ser mujeres. Por no mencionar el rechazo que abiertamente manifiestan inmigrantes ya más asentados cuando se oponen a que en el lenguaje común se trate a toda la inmigración como recientemente bajada de la patera.

Pero si en este capítulo vamos a desglosar por nacionalidades, por sexo, por tiempo de estancia en España y por otras variables los datos anteriormente ofrecidos sobre el capital humano de la inmigración, no vamos a hacerlo únicamente por atender a las quejas mencionadas. Se trata también y más aún de que la finalidad de este estudio no es sólo evaluar en qué medida aquel capital humano se rentabiliza —o se despilfarra— una vez llegados los inmigrantes a nuestro país. Y también de indagar el porqué de las situaciones de mala rentabilización para procurar enderezarlas hallando caminos de mejora. Y para eso se hace necesario diferenciar entre sujetos y sujetos, entre situaciones y situaciones. ¿Ocurrirá por igual entre los hombres y las mujeres? ¿Entre los que tienen mayor o menor proximidad a la cultura española? Y, más en general, ¿también entre los que provienen de distintos países?

La conveniencia de atender a diferencias como las nombradas viene a recomendarse además en este estudio para mantener en él la máxima continuidad con los que han estado publicándose acerca de su misma temática. Y desde este punto de vista nos interesa ordenar el examen de las variedades del capital humano inmigrado atendiendo primero a los factores que influyen en su rentabilidad

por ser él como es, en las personas que lo poseen; y luego atendiendo también a los factores que influyen en la misma rentabilización operando desde el contexto social de la oferta y demanda de trabajo. A los primeros se les considera determinantes de la exportabilidad *intrínseca* del capital humano, a los segundos, de su exportabilidad *extrínseca*. Y aunque no es constante la interpretación de estos términos ni puede trazarse una línea tajante que los separe —porque tajantemente no puede separarse lo que está en los individuos y lo que pertenece a sus contextos sociales—, de todas formas el trabajar con esta terminología es usual y casi se ha vuelto obligatorio.

Pues bien: entre los factores determinantes del grado de exportabilidad *intrínseca* del capital humano ocupan un lugar preferente los que se refieren a la voluntad de invertirlo en destino y luego también la cercanía cultural de sus contenidos a los habituales en el país de destino. La exportabilidad *extrínseca* dependería sobre todo de las condiciones con que se va a encontrar el portador del capital humano en el mercado de trabajo a donde llega: del tipo de demandas predominantes en dicho mercado, de la aceptación que en él encuentran su nacionalidad y su sexo, etc.

Procederemos, pues, a particularizar las especificaciones del capital humano aportado por los inmigrantes examinando primero en este capítulo los factores que afectan a su exportabilidad intrínseca. El siguiente capítulo revisará a su vez los factores que le afectan por razón del contexto en que habrá de negociarse. Entran, pues, en cuestión aquí las diferencias que para la transportabilidad de las capacidades de los inmigrantes se siguen:

- La configuración de los proyectos migratorios con que llegan.
- La distancia cultural que les separa en su origen del país de destino.
- La cantidad de tiempo que han podido invertir en adaptar sus capacidades al nuevo contexto.

Examinemos estas diferencias.

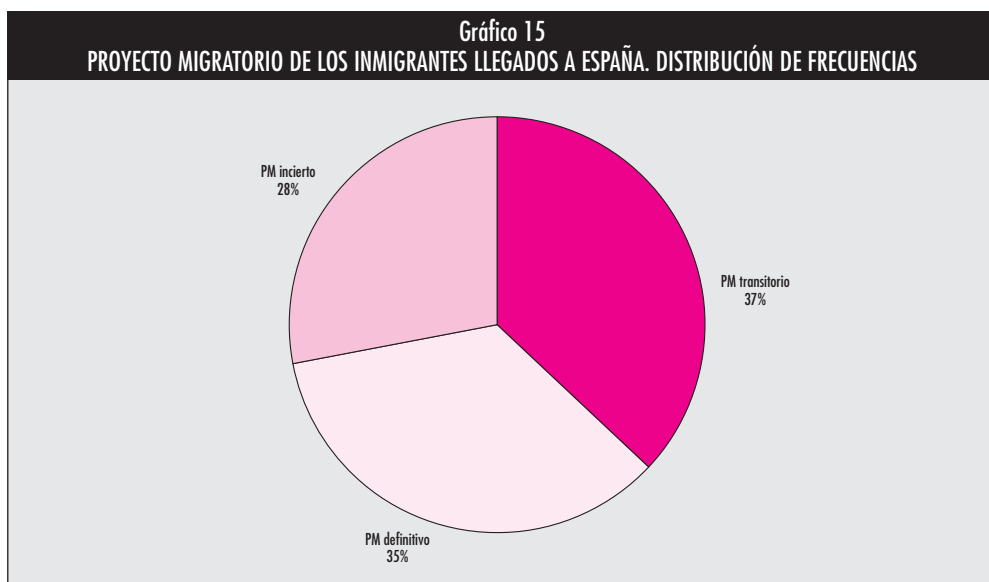
2.1. La configuración de los proyectos migratorios

En cuanto a esta configuración las características que han sido y son objeto de la investigación, sin duda por la relativa facilidad con que pueden identificarse y medirse, son las referentes a las perspectivas temporales de los proyectos (de

instalación definitiva conseguida a largo plazo, de instalación rápida, de retorno). Y es que se habría constatado que estas distintas estrategias tienden a condicionar el ingreso de los sujetos en el mercado laboral y, consiguientemente, los niveles de rentabilización de las capacidades con que llegan. Así, una idea de asentamiento transitorio, motivado únicamente por urgencias económicas, llevaría al individuo a trabajar en cualesquiera sectores en los que pueda rápidamente introducirse, mientras que una estrategia migratoria planteada a más largo plazo o de asentamiento definitivo propiciaría una búsqueda de empleo más selectiva y una mayor inversión en readaptar su capital humano.

El gráfico 15 analiza los diferentes tipos de proyecto migratorio (PM) manifestados por los inmigrantes encuestados.

Puede verse cómo únicamente un tercio de los individuos definen su intención de permanencia en España como "definitiva"; prácticamente la misma proporción que la califica de "temporal" o "incierto".

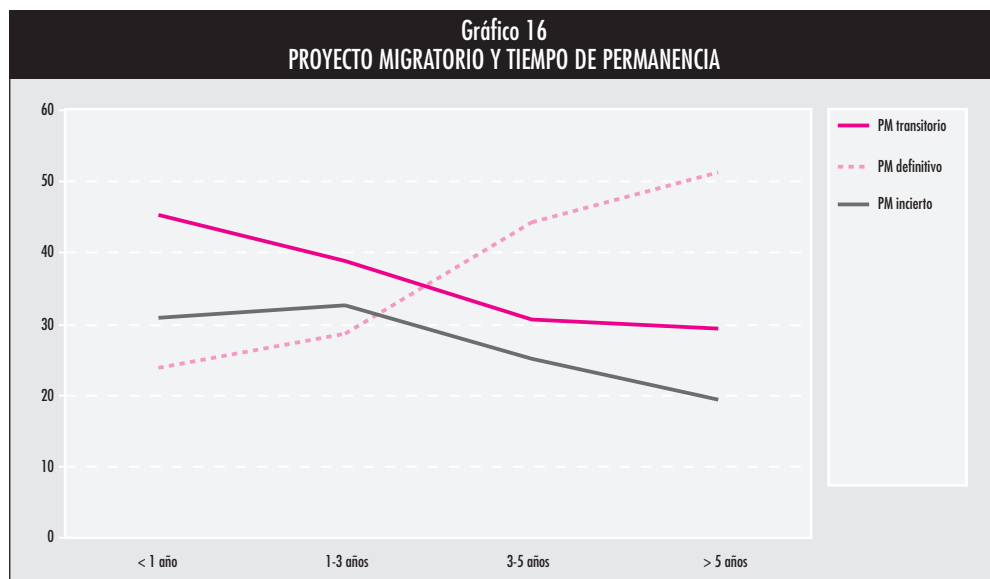


Debe, no obstante, tenerse en cuenta que el proyecto migratorio individual formulado *a priori* es susceptible de ser modificado por el tiempo y puede estar condicionado por diversos factores. Veámoslo.

2.1.1. El proyecto migratorio y el paso del tiempo

Al analizar el proyecto migratorio en relación con el tiempo de permanencia en nuestro país (gráfico 16) vemos como aquél no es algo estático, sino que es susceptible de ser reformulado. Y esa reformulación depende en gran medida del tiempo que llevan los individuos en la sociedad de destino.

Tal y como muestra el gráfico, existe una relación positiva muy fuerte entre el transcurso del tiempo en la sociedad de destino y la reformulación del proyecto migratorio hacia la permanencia definitiva: en principio, parece que los individuos emigran con una pretensión temporal; con el tiempo transcurrido en la sociedad de destino, aumenta el grado de incertidumbre a la vez que disminuye la idea de temporalidad.

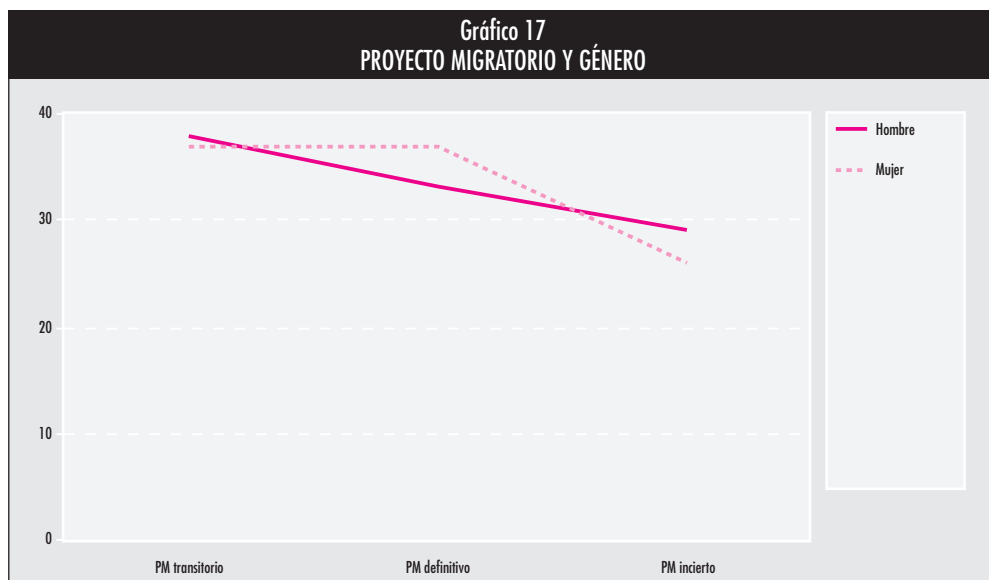


Por último, los que cuentan con período más elevado de estancia entre nosotros se plantean en mayor medida su establecimiento definitivo. Es de suponer que serán estos últimos los que han rentabilizado en mayor medida su capital humano al haber contado con más tiempo para adaptar sus capacidades al entorno.

2.1.2. Proyecto migratorio y género

En el gráfico 17 se realiza un análisis de la composición del proyecto migratorio en función del género.

Según apuntan los datos, la vocación de permanencia definitiva resulta ligeramente más acusada en la mujer que en el hombre.



Este dato resulta lógico si tenemos en cuenta que en muchas ocasiones la mujer liga su aventura migratoria a la del marido. En el caso de España, además, contamos con el hecho de que la colonia de más antigua implantación y más ligada a un proyecto migratorio definitivo es la marroquí, caracterizada por una presencia inicialmente masculina y la posterior reunificación familiar.

2.1.3. Proyecto migratorio y colectivo de pertenencia

Además del tiempo de estancia y de cuestiones de género, otros factores como la adaptación al mercado laboral pueden condicionar la duración de la estancia en el lugar de origen. Este hecho se pone implícitamente de manifiesto al estudiar

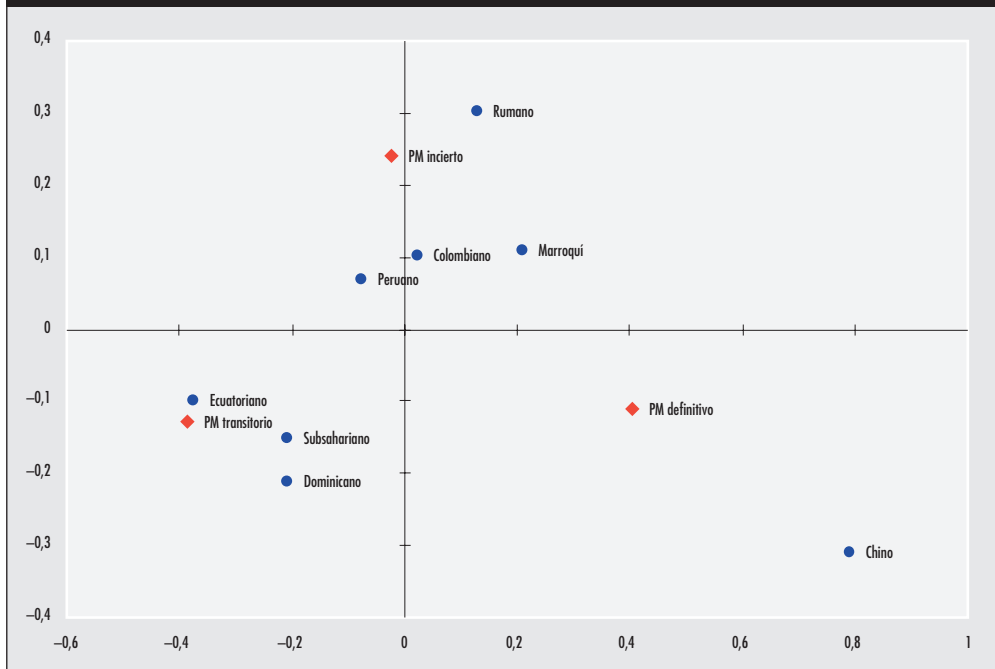
el proyecto migratorio en función del colectivo de pertenencia. Los datos de partida se recogen en la tabla 6.

Tabla 6 PROYECTO MIGRATORIO Y COLECTIVO DE PERTENENCIA				
Nacionalidad	Proyecto migratorio			Total
	PM transitorio	PM definitivo	PM incierto	
China	3	19	5	9
Colombiana	18	19	23	20
Ecuatoriana	36	14	21	24
Dominicana	7	4	3	5
Peruana	6	5	7	6
Marroquí	11	20	19	16
Rumana	6	10	15	10
Subsahariana	12	8	7	9
	100	100	100	100

Para visibilizar lo que se sigue de estos datos se ha utilizado un mapa de posicionamiento³². Este tipo de herramienta representa de manera espacial la relación que existe entre las categorías de la tabla 6: en las filas, la nacionalidad (los puntos azules del mapa), y en las columnas, el proyecto migratorio (puntos rojos del gráfico). Los ejes únicamente deben ser tenidos en cuenta para situar los elementos dentro del gráfico: la cercanía de dos categorías entre sí, pertenezcan éstas a las filas o a las columnas, implica estrecha relación entre las mismas. Por el contrario, la distancia entre dos categorías implica que la relación existente entre las mismas es escasa o nula.

³² Los mapas de posicionamiento que aparecen en este estudio se han confeccionado mediante la utilización de la técnica estadística de análisis multivariable llamada "análisis factorial de correspondencias".

Gráfico 18
PROYECTO MIGRATORIO Y COLECTIVO DE PERTENENCIA



Puede observarse cómo los tres puntos rojos se encuentran muy distantes entre sí, lo cual indica que son categorías excluyentes: es decir, las características de los diferentes tipos de proyecto migratorio están claramente delimitadas (independientemente de que los individuos modifiquen su voluntad con el tiempo, tal y como se ha comentado anteriormente). Por otra parte, existen una serie de puntos azules muy cercanos a los puntos rojos; esto implica que hay algunas nacionalidades muy asociadas a un determinado proyecto: tal es el caso de las colonias ecuatoriana, subsahariana y dominicana, en las que se observa una clara tendencia a la transitoriedad. Asimismo, los rumanos presentan una gran asociación con el proyecto migratorio incierto y los chinos con el definitivo. Por último, se observa que existen otros colectivos equidistantes entre dos categorías: peruanos, a caballo entre la transitoriedad y la incertidumbre, marroquíes y colombianos, entre la incertidumbre y el asentamiento definitivo. Se trata de colectivos que están en fase de modificación del proyecto migratorio anteriormente formulado.

Este dato matiza no poco las conclusiones que se extrajeron al realizar el análisis de la evolución del proyecto migratorio a lo largo del tiempo: en principio, es cierto que los individuos tienden a mostrar una mayor vocación de asentamiento definitivo cuantos más años han transcurrido desde su llegada al lugar de destino; pero también debe considerarse la adaptación a su entorno laboral que consiguen los individuos. Por ello, determinadas colonias antiguas entre nosotros (marroquíes o chinos) parecen querer permanecer en España, mientras que otras que también lo son, como los subsaharianos, muestran una clara tendencia a la transitoriedad. Este hecho puede tener relación directa con las remuneraciones obtenidas dentro del mercado laboral español: entre los marroquíes y entre los chinos que trabajan por cuenta propia³³ las ganancias alcanzadas resultan relativamente altas, mientras que los subsaharianos tienden a ocupar las bandas salariales más bajas del mercado.

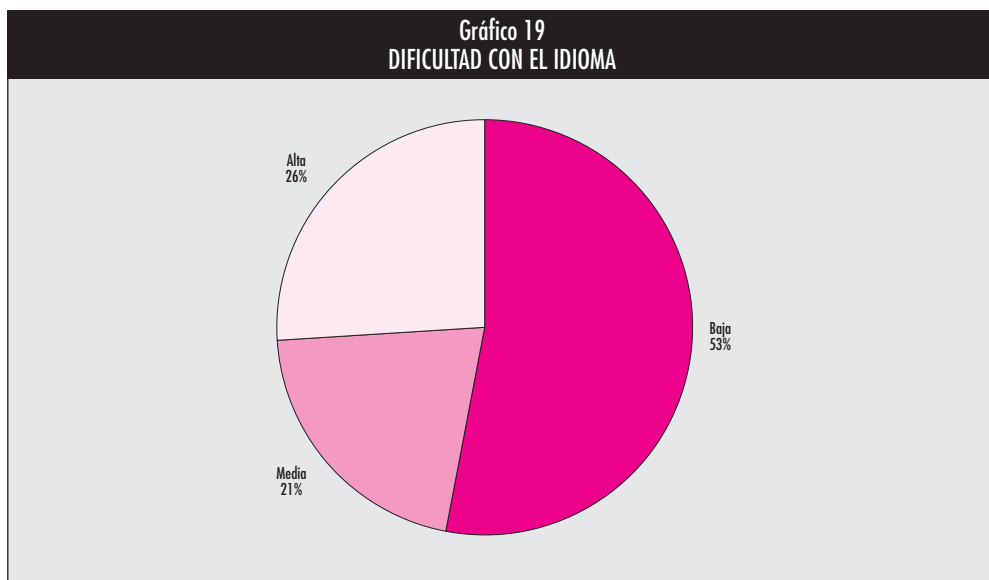
Por lo que respecta a los súbditos latinoamericanos, también se observan diferencias en función de su adaptabilidad al entorno laboral: por lo que a las dos colonias más antiguas respecta, los dominicanos —vinculados en gran medida al servicio doméstico y a trabajos de escasa cualificación— se plantean el regreso, mientras que los peruanos, cada vez mejor adaptados a nuestro entorno, caminan hacia una incertidumbre que posiblemente desemboque en asentamiento definitivo. Idéntico fenómeno tiene lugar con las dos colonias iberoamericanas más recientes: los ecuatorianos, con peor preparación que los colombianos, muestran una mayor predisposición hacia la temporalidad.

2.2. Proximidad cultural

Igual que a propósito de los proyectos migratorios lo que suele estudiarse, como acabamos de ver, es su perspectiva temporal, lo que se estudia a propósito de la cercanía cultural entre el capital humano poseído y la sociedad de destino es el dominio, por parte de quien ha de rentabilizar sus capacidades, del idioma del país a que llega. Y es que sin duda el manejo del idioma se configura como un elemento clave para la cercanía a una cultura.

³³ Y aunque los chinos que trabajan por cuenta ajena perciben unas remuneraciones bajísimas, la elevada deuda contraída para venir a España y el alejamiento geográfico entre los lugares de origen y destino les llevan a plantearse una estancia larga entre nosotros.

De hecho, si se analiza la distribución de frecuencias que presenta esta variable (gráfico 19), puede observarse cómo más de la mitad de la fuerza de trabajo inmigrante radicada actualmente en España no tiene problemas con el idioma.



Evidentemente, el hecho de conocer un determinado idioma lleva a clarificar la elección del país de destino. Aunque debe hacerse notar que existe un factor igualmente importante en la mencionada elección, que es la proximidad geográfica. De hecho, los colectivos provenientes de Sudamérica comenzaron a llegar a España mucho después que los marroquíes y subsaharianos, más cercanos geográficamente a nuestras fronteras³⁴. De ahí la elevada presencia entre nosotros de individuos con peor dominio de nuestra lengua.

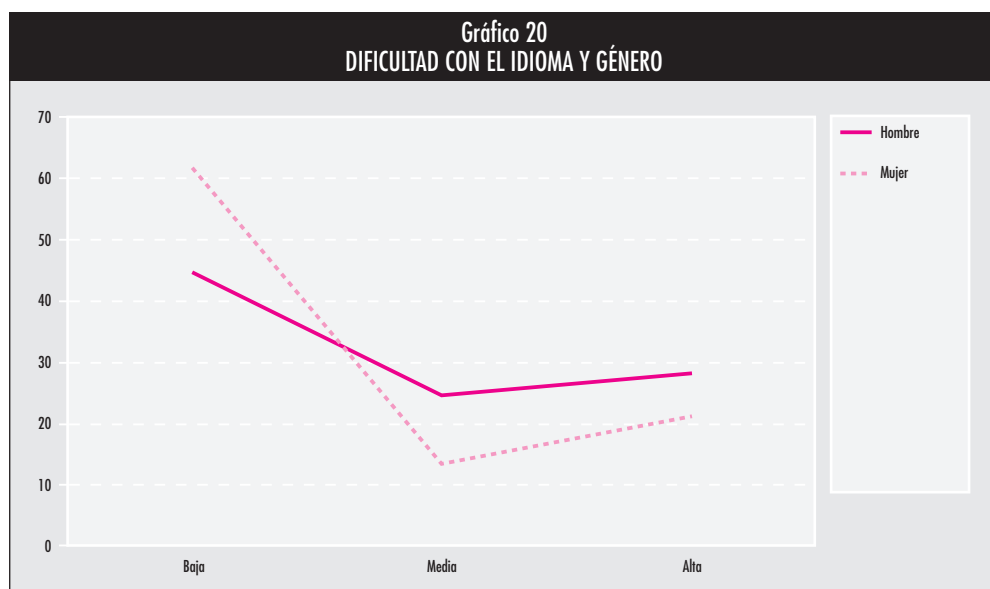
Es, por otra parte, previsible que los inmigrantes económicos más alejados de nuestra cultura dirigirán sus esfuerzos iniciales a adquirir conocimientos de nuestro idioma, en tanto en cuanto éste se configura como fundamental de comunica-

³⁴ Mención aparte merecen los chinos, cuya lejanía tanto lingüística como geográfica es patente. Debe hacerse notar que el éxodo chino se debe en gran medida a causas de expansión comercial.

ción en el entorno profesional... aunque no con la misma intensidad en todos los casos, tal y como se deduce al analizar esta variable conjuntamente con el género o el colectivo de pertenencia.

2.2.1. Idioma y género

La distribución de los grados de conocimiento del idioma en función del género aparece en el gráfico 20.



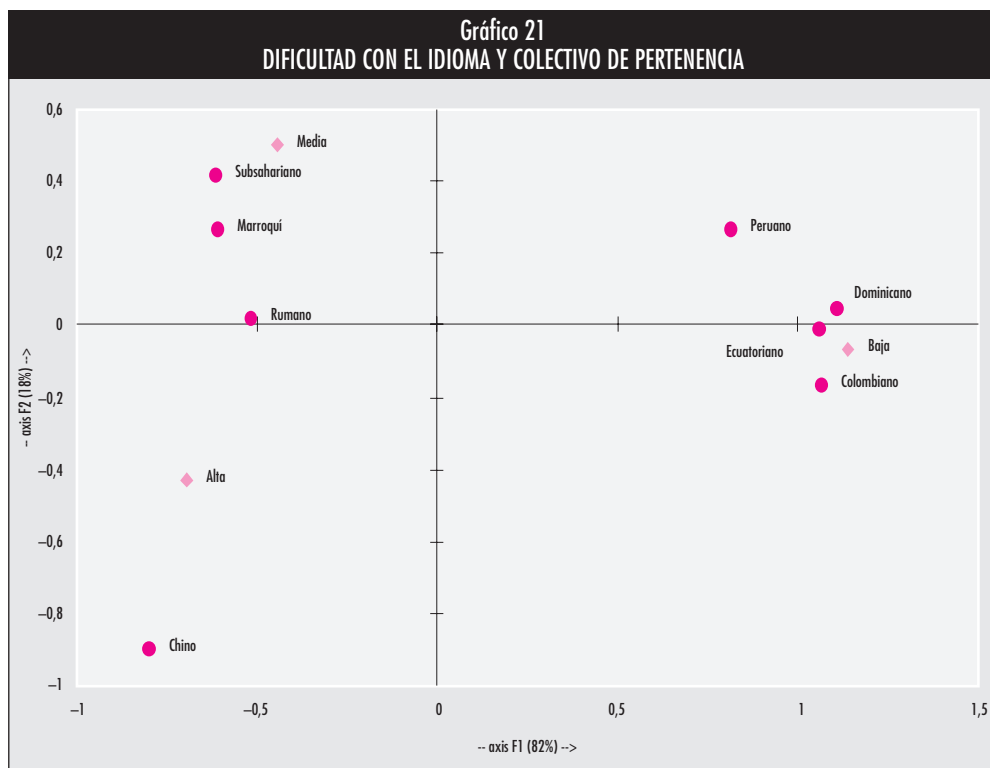
Como se deduce, las mujeres encuentran una menor dificultad con el idioma que los varones. Este hecho podría encontrar su explicación en el tipo de nichos laborales ocupados por unas y otros: las mujeres tienden a encontrar empleo —al menos inicialmente— en el servicio doméstico, mientras que los hombres trabajan en sectores como la agricultura, la construcción o el desempeño de oficios. Lógicamente, las posibilidades de adquisición de habilidades lingüísticas que ofrece el servicio doméstico son mucho mayores que las que se ofrecen en otro tipo de trabajos más técnicos.

2.2.2. Idioma y colectivo de pertenencia

Las habilidades en el uso del español, detalladas por los diferentes colectivos, pueden verse en el gráfico 21.

Evidentemente, los integrantes de los diferentes colectivos latinoamericanos manifiestan no poseer dificultades en el manejo de nuestro idioma, pues el español es su lengua materna.

Más interesante resulta el análisis de las habilidades lingüísticas de aquellos colectivos provenientes de culturas más alejadas de la nuestra: los subsaharianos y los marroquíes muestran una dificultad media, los chinos, alta, y los rumanos, entre media y alta.



Para su correcta interpretación, estos datos deben analizarse conjuntamente con la antigüedad migratoria de los diferentes colectivos y con la ubicación de los mismos dentro del mercado laboral.

Los marroquíes y los subsaharianos configuran las colonias más antiguas en España. Por ello, es lógico que, aunque sus idiomas de origen guarden grandes disparidades con la lengua española, se hayan visto forzados a aprenderla en aquellos casos en los que les resultaba necesario para desempeñar su actividad profesional. De ahí que sus dificultades con el español sean de carácter medio.

Con respecto a los chinos, aunque éstos poseen también un arraigo largo en España, deben señalarse las peculiaridades de su entorno laboral como factor determinante de su escaso conocimiento de nuestro idioma. La colonia china se caracteriza principalmente por el gran número de empresarios en la hostelería y en la venta al por mayor. Tales empresarios guardan una estrecha vinculación con sus lugares de origen y con otros compatriotas que poseen empresas en diversos lugares del mundo. Por ello, la necesidad que tienen de profundizar en el conocimiento del idioma del lugar de destino es pequeña. Otro caso diferente es el de los trabajadores chinos por cuenta ajena: éstos suelen penetrar en el mercado de trabajo local prestando sus servicios en empresas de compatriotas. Y, en este sentido, si el trabajo en cuestión se desempeña de cara al público —hostelería o comercio—, sí surgirá la necesidad de aprender el idioma; por el contrario, si no existe esa ocasión, la relevancia que reviste el idioma del país de destino es escasa³⁵.

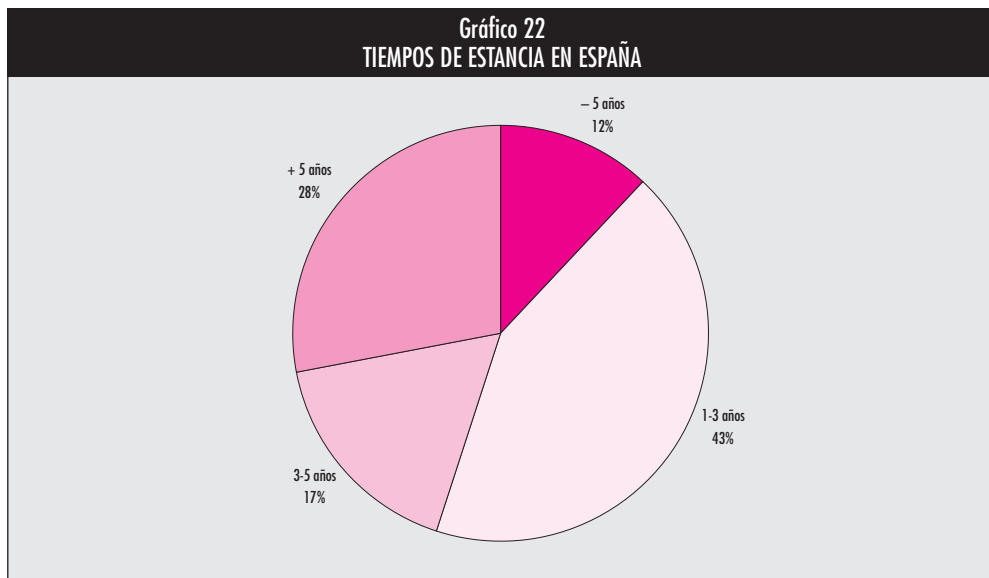
Por último, al referirnos a los rumanos, debemos indicar que existe una proximidad grande entre su idioma y el nuestro, pues ambos poseen raíces latinas. La dificultad con el español manifestada en la encuesta obedece principalmente a la reciente implantación y al escaso conocimiento del entorno español que presenta este colectivo.

2.2.3. El tiempo de estancia en España

La tercera de las variables que suelen considerarse condicionantes intrínsecos de la rentabilización de las capacidades o capital humano es, como arriba se

³⁵ Máxime cuando la colonia china se caracteriza por la fortaleza de sus redes. Por ello, la vida extralaboral del individuo tiende a desarrollarse entre miembros de su mismo colectivo.

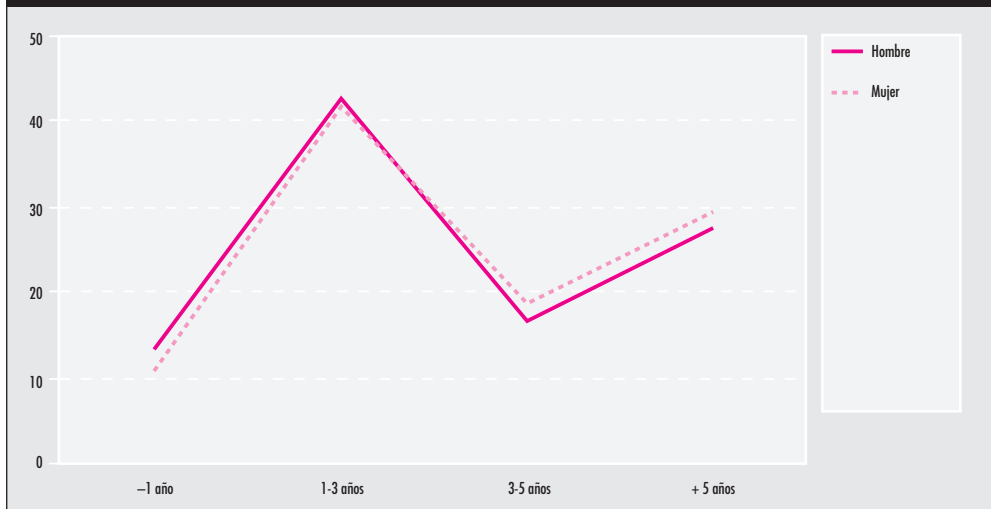
indicó, la cantidad de tiempo de que ha podido disponerse para adaptar aquellas capacidades al nuevo contexto. O sea, en la práctica la cantidad de tiempo que un inmigrante lleva en su país de destino. Los siguientes gráficos indican cómo se distribuyen, en el conjunto de los inmigrantes encuestados, los tiempos de su estancia entre nosotros; y luego también cómo se distribuyen por sexo y nacionalidad.



Como puede verse, la mayor parte de los inmigrantes establecidos en España llevan en nuestro país un período inferior a cinco años, por lo cual resulta prematuro establecer conclusiones acerca de cómo influye el tiempo de estancia en la rentabilización de su capital humano.

El análisis desagregado en función de otras variables permite matizar esta cuestión, pues tal y como se deduce de los datos aportados por el gráfico 23 la distribución por sexos es muy homogénea para los diferentes tramos en que se ha dividido la antigüedad de permanencia en nuestro país.

Gráfico 23
ANTIGÜEDAD MIGRATORIA Y GÉNERO



Si acaso, podría esbozarse una mayor antigüedad de la presencia femenina, aunque no en la medida suficiente para poder establecer conclusiones acerca de la influencia de la variable tiempo en la mejor capitalización de la experiencia aportada por las mujeres en contaposición a la de los varones.

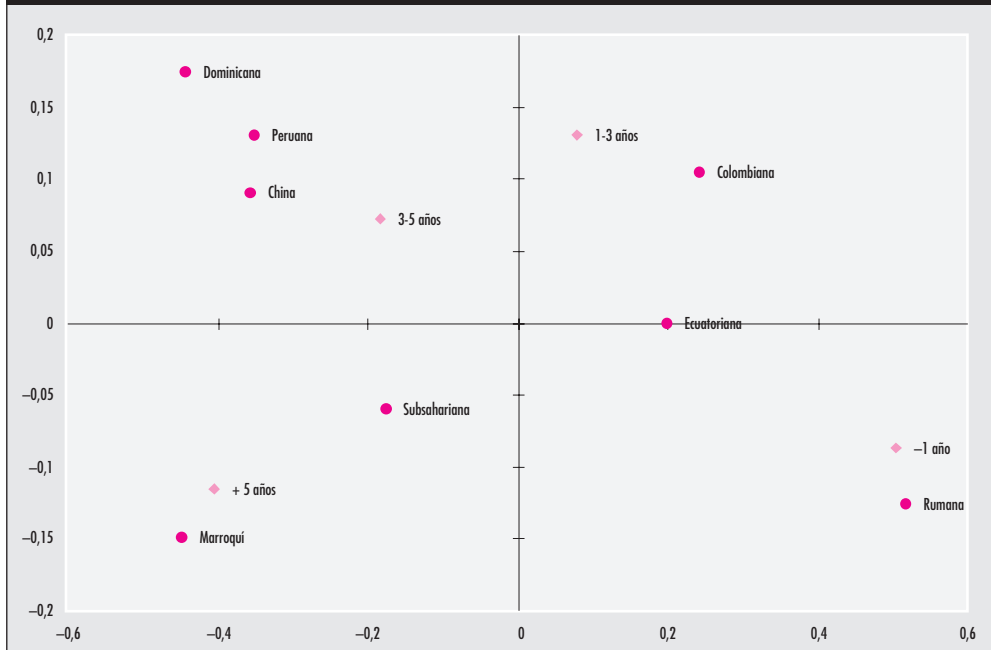
En cambio el análisis del tiempo de permanencia desglosado en función de la nacionalidad (gráfico 24) sí arroja pautas válidas para ulteriores análisis.

Efectivamente, puede observarse cómo existen grandes diferencias temporales en los asentamientos de las diferentes colonias que configuran el actual panorama migratorio.

Así, los marroquíes configurarían, junto con los subsaharianos, la colonia más antigua (más de cinco años en España). Seguidos por los chinos, dominicanos y peruanos (en general, entre tres y cinco años en nuestro país). Más reciente sería la llegada de los ecuatorianos y los colombianos (entre uno y tres años) y más aún la de los rumanos (con un período de tiempo inferior al año).

Así pues, todas estas diversidades en tiempo de estancia, dominio del idioma y orientación del proyecto migratorio se configurarían como condiciones necesarias para la rentabilización del capital humano de los inmigrantes. Pero no son

Gráfico 24
ANTIGÜEDAD MIGRATORIA, POR COLECTIVO DE PERTENENCIA



necesarias y *suficientes*, pues por una parte su efecto se diversifica a veces, como hemos visto, en función de otros factores. Y sobre todo en función de los factores de contexto, a los que usualmente se llama *condiciones de exportabilidad extrínseca* del capital humano, de los cuales nos ocupamos a continuación.

3

LAS DIFERENCIAS DE TRANSPORTABILIDAD DEL CAPITAL HUMANO DE LA INMIGRACIÓN DERIVADAS DE FACTORES EXTERNOS A ÉL

De entre estos factores externos es la situación del mercado de trabajo español la que sin duda influye más en la posibilidad de rentabilizar las capacidades traídas por los inmigrantes. Y luego también la diferencia que en el mismo mercado se hace entre quienes provienen de unos u otros países de origen. Finalmente, no deja de considerarse cómo condiciona el sexo la entrada en los diversos tipos de empleo.

3.1. La configuración del mercado laboral español: “nichos laborales” e inmigración

La actual configuración del mercado de trabajo español está muy determinada por las dos recesiones que sufrió la economía en los períodos 1975-1985 (nace el paro crónico y se desarrolla la economía sumergida) y 1991-1994 (descenso en la ocupación agrícola); en segundo lugar por el período expansivo que tuvo lugar entre 1986-1990 (nacimiento de los contratos temporales); y finalmente por el nuevo auge que estamos viviendo en la actualidad (configuración como una economía fundamentalmente de servicios). Esta historia reciente ha generado un mercado laboral que presenta las siguientes características estructurales:

- *Elevada tasa de desempleo* con respecto a otros estados de la UE, centrada en determinados grupos (mujeres, jóvenes y mayores de 45 años), regiones (Andalucía) y sectores (agricultura e industria frente a servicios)³⁶.

³⁶ No obstante, deben tomarse en consideración ciertos factores que ralentizan la búsqueda *real* de empleo por parte de los parados, como pueden ser la situación económica del resto de la unidad familiar o el hecho de hallarse percibiendo el subsidio de desempleo (Toharia y García, 2000).

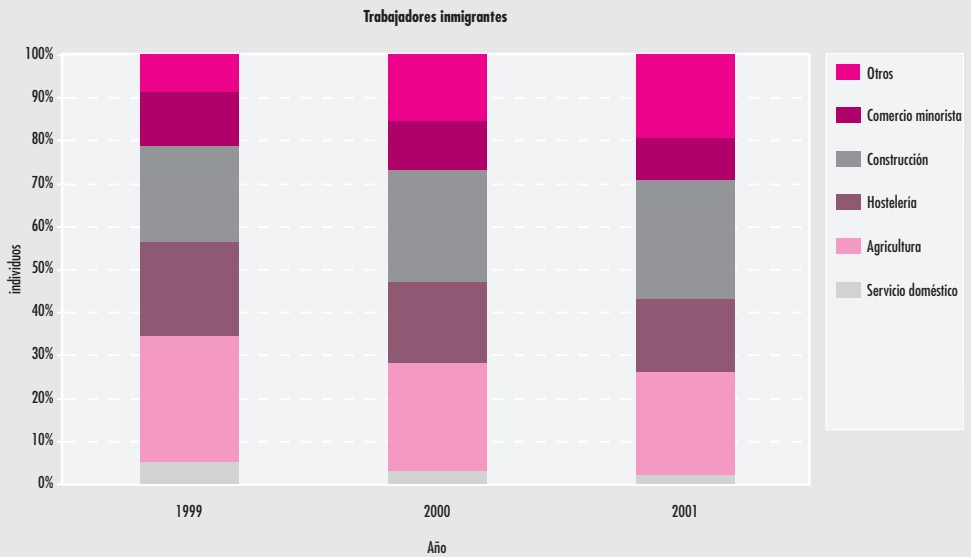
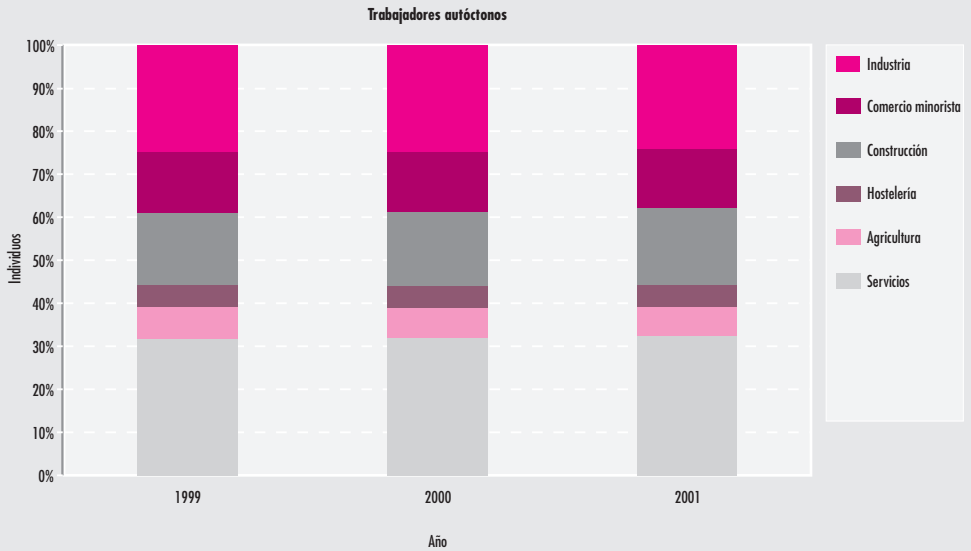
- *Precarización del empleo*, caracterizada por el aumento de la temporalidad y la movilidad geográfica, particularmente en sectores como la construcción, la agricultura y la hostelería.
- *Incremento del empleo femenino*, en sectores como sanidad, comercio y transporte, lo cual conlleva la aparición de empleo en campos como la agricultura o el servicio doméstico, tradicionalmente ocupados por mujeres.
- *Importancia de la economía sumergida*. Según diferentes fuentes³⁷, este fenómeno abarca entre un 20% y un 13,8% sobre el total de la cifra de trabajadores dados de alta en la Seguridad Social. Resultan especialmente significativos sectores como la agricultura, el servicio doméstico, el comercio, la hostelería y la construcción.
- *Segmentación del mercado laboral en función del género*. Aunque en el momento actual la mayoría de la población —hombres y mujeres— se encuentra ocupada en el sector servicios, éste tiene un peso muy superior entre las mujeres. Por su parte, la industria y la construcción ocupan en mayor medida a los varones, mientras que las mujeres se encuentran más representadas en el comercio.

Estos factores característicos del mercado de trabajo español han ocasionado una segmentación en la estructura laboral que produce el surgimiento de *nichos laborales*, constituidos por empleos poco estables, escasamente remunerados y de menor consideración social, que progresivamente van siendo abandonados por una población autóctona con mayores posibilidades de acceder a prestaciones sociales por desempleo o protección social. Tales nichos laborales serían paulatinamente ocupados por mano de obra extranjera.

Esta cuestión se ratifica al analizar de manera comparativa y desagregando por sexo la evolución de los sectores de ocupación en los que se emplean los inmigrantes y los trabajadores locales (datos del MTAS y elaboración propia):

³⁷ Se trata de la Encuesta sobre condiciones de vida y trabajo en España (Ministerio de Economía y Hacienda, 1986) y del V Informe sociológico sobre la situación laboral en España (Fundación FOESSA, 1994).

Gráfico 25
SECTORES DE OCUPACIÓN MERCADO LABORAL: HOMBRES



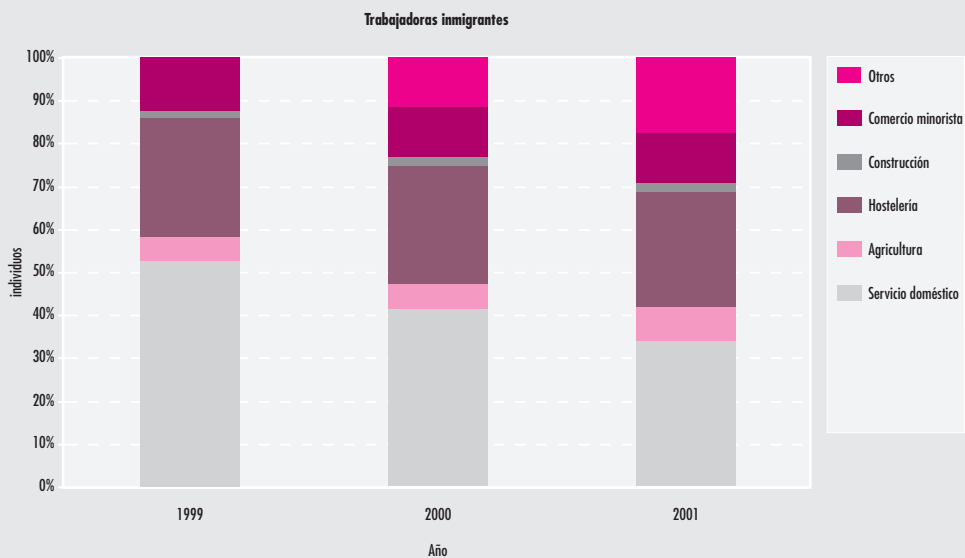
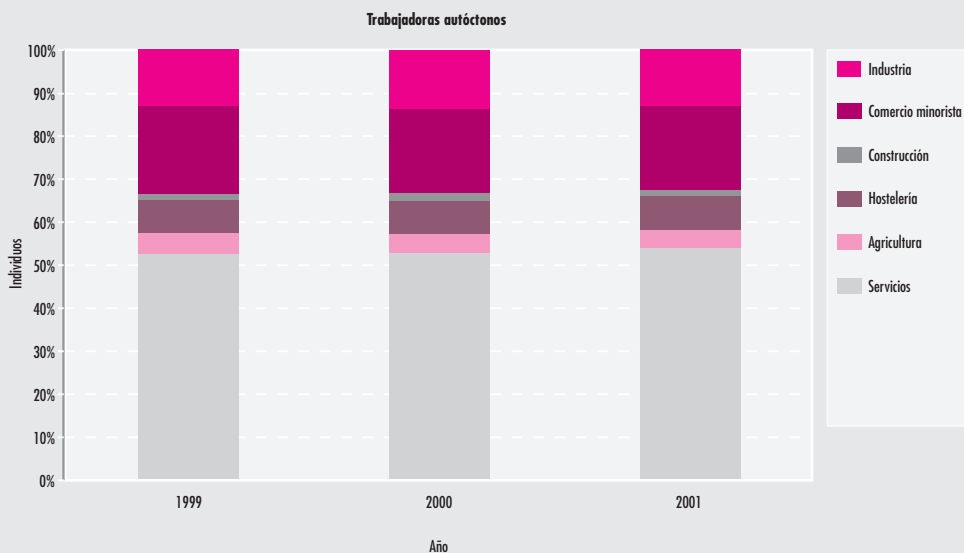
Con respecto de los hombres pueden hacerse dos consideraciones:

- El mercado laboral autóctono se caracteriza por ocupar a la mayor parte de los individuos en dos grandes sectores: la industria y los servicios. Y muy lejos de los mismos, se encontraría la construcción. Por el contrario, es la construcción la actividad que ocupa a un mayor número de varones procedentes de países en desarrollo, seguida de la agricultura y la hostelería, con un impacto relativamente bajo entre los trabajadores masculinos españoles.
- Por otra parte, el mercado laboral resulta ser mucho más estático para los trabajadores españoles que para los inmigrantes: lo muestra la diferente composición que presentan los gráficos para unos y otros en el período temporal 1999-2001: mientras que para los trabajadores autóctonos la situación se mantiene exactamente igual, para los inmigrantes se observa una evolución desde sectores como la hostelería y la agricultura hacia el nicho *Otros*, que engloba empleos pertenecientes a la industria y los servicios. Esto es, los patrones de conducta del trabajador inmigrante tienden a asemejarse a los del trabajador local aunque, evidentemente, el grueso de las ocupaciones se desempeña en aquellos sectores abandonados por los nacionales.

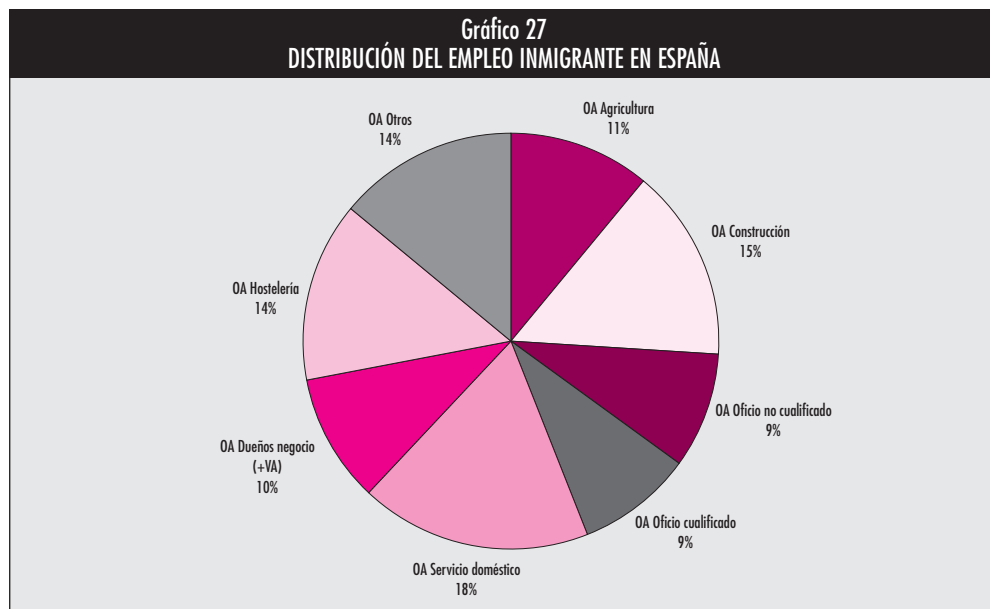
Esta situación se agudiza para las mujeres, tal y como muestra el gráfico 26:

- Para las mujeres la concentración es aún más fuerte que para los varones: respecto de las inmigrantes, son el servicio doméstico y, en segunda instancia, la hostelería los sectores en los que mayoritariamente se ocupan. Respecto de las nativas destaca la altísima concentración en el sector servicios; aunque no en el servicio doméstico: únicamente un 4% de la población femenina española desempeña su actividad profesional en este sector.
- Por lo que a la movilidad se refiere, de nuevo puede verse cómo entre las mujeres españolas la situación permanece estable a lo largo del tiempo. No sucede así para las inmigrantes, en las que se observa un acelerado abandono desde el servicio doméstico hacia otros sectores mejor remunerados o que impliquen un mayor reconocimiento social.

Gráfico 26
SECTORES DE OCUPACIÓN MERCADO LABORAL: MUJERES



Es así llamativa la nitidez con que los inmigrantes se ubican dentro de determinados sectores del mercado de trabajo español. Pues tal como lo ilustra desde una nueva perspectiva el gráfico siguiente, un 83% de los encuestados se distribuye en siete ocupaciones:



Puede observarse, además, cómo más de la mitad del empleo está prácticamente repartida entre el servicio doméstico, la construcción, la hostelería y la agricultura. Nichos laborales éstos caracterizados por la dureza de las condiciones de trabajo, la amplitud de la jornada, la precariedad en el empleo (con un fuerte componente temporal en tres de los cuatro casos) y la elevada presencia de la economía sumergida. Tales causas, unidas a las expectativas generadas en los autóctonos por las prestaciones del Estado de Bienestar³⁸, han propiciado el abandono progresivo por aquéllos de estos sectores desfavorecidos. En esto coin-

³⁸ La prestación por desempleo, junto con las coberturas sanitaria y de educación de carácter gratuito, más otras ayudas a la inserción laboral o a emergencias —se esté trabajando o no—, pueden llevar a los nacionales a ser más selectivos a la hora de aceptar determinadas clases de empleos de particular dureza. Aunque los inmigrantes, regularizados o no, también tienen acceso a los servicios gratuitos de sanidad y educación.

ciden las conclusiones obtenidas por el presente estudio con otros numerosos trabajos que antes que él analizaron los nichos a través de los cuales penetran los inmigrantes en el mercado laboral español³⁹.

Pero todavía puede obtenerse una visión más detallada del entorno laboral en que eso ocurre analizando los datos, como se hizo al tratar de los otros dos factores condicionantes del rendimiento del capital humano, en función del género y en función de los colectivos que ocupan cada uno de los nichos anteriormente reseñados. En este caso, además, resulta pertinente realizar la desagregación atendiendo a la variable de dependencia laboral, es decir, atendiendo a si el trabajo que se hace es por cuenta propia o por cuenta ajena.

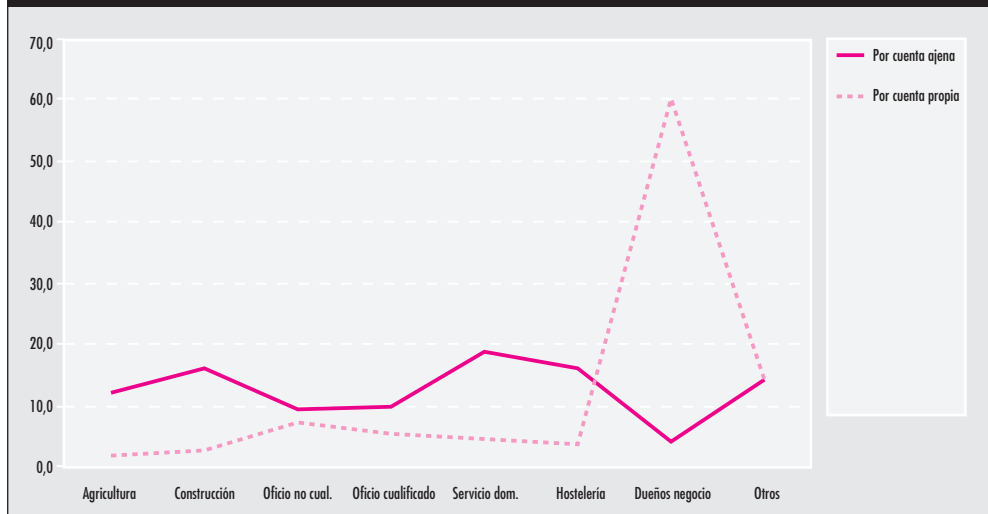
Comenzando por esto último puede verse cómo, en la mayor parte de los nichos, la realización de trabajos por cuenta ajena es mucho más frecuente, con la excepción de la actividad comercial y tal vez del desempeño de determinados oficios⁴⁰.

Este hecho resulta lógico, en principio, para sectores como la agricultura o el servicio doméstico, aunque no para el resto. Máxime cuando—tal y como señalaremos con más detalle posteriormente— aquellos individuos que invierten sus esfuerzos laborales en el autoempleo obtienen unas remuneraciones más elevadas.

³⁹ Véanse estudios de Carrasco, Cachón, Lora-Tamayo. En todos ellos subyacen los postulados de la teoría del mercado de trabajo dual elaborada por Piore.

⁴⁰ Concretamente, para la mayoría de las ocupaciones, más del 95% de los encuestados indicaron que trabajaban por cuenta propia. En los oficios no cualificados, la distribución fue del 91% por cuenta ajena y del 9% por cuenta propia; en oficios cualificados, del 92% y del 8% respectivamente. Únicamente se invierte la tendencia para los dueños de negocios o comercios, que declararon trabajar por cuenta ajena en un 33% y por cuenta propia en un 67%.

Gráfico 28
 OCUPACIÓN DE LOS INMIGRANTES POR DEPENDENCIA LABORAL



Aunque es bien cierto que en el mercado —supeditado a la demanda de bienes y servicios por parte de los consumidores— no son automáticamente posibles todos los negocios.

Así, aunque la llegada progresiva de inmigrantes puede ocasionar nuevas necesidades de consumo —o nichos étnicos⁴¹— por parte de los ciudadanos extranjeros, al menos por el momento el número de empresarios inmigrantes es relativamente bajo. Y, como ya se ha indicado, al analizar conjuntamente la dependencia laboral con el colectivo de pertenencia se observa cómo el nivel de autoempleo es superior en aquellos individuos pertenecientes a culturas más alejadas de la nuestra. Este hecho nos lleva a suponer que el autoempleo se configura como una vía de acceso al mercado de trabajo ocasionada por las dificultades objetivas —léase idioma, exportabilidad de la cualificación, situa-

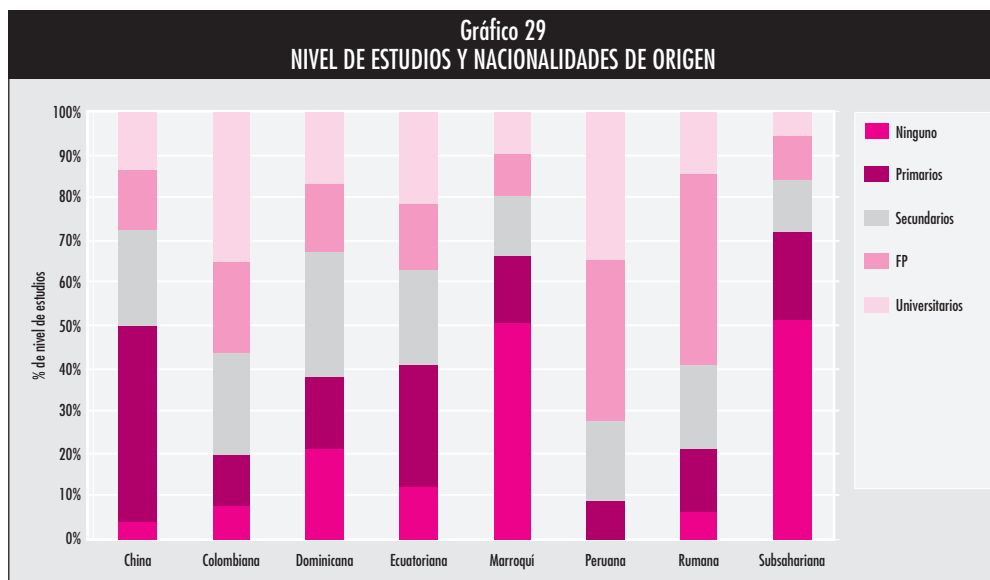
⁴¹ Aunque es cada vez más visible la presencia de nuevos negocios —peluquerías, locutorios, tiendas de alimentación especializada— entre nosotros, se trata de un fenómeno incipiente que previsiblemente tomará mayores proporciones a medida que el asentamiento de los diferentes colectivos —y, consecuentemente, las necesidades de consumo manifestadas por los mismos— se vaya afianzando. Téngase en cuenta que el mosaico de nacionalidades que configuran el espectro de la inmigración en España lleva al menos 10 años en continua evolución (Lora-Tamayo, 2003).

ción de irregularidad, etc.— que determinados individuos encuentran en el entorno.

3.2. Las diferencias en el capital humano de los distintos colectivos nacionales y las diferencias que se hacen presentes en el mercado

Una de las cuestiones que a menudo se discuten es si la xenofobia de algunos sectores de nuestra sociedad discrimina negativamente en el trabajo a los marroquíes o a los inmigrantes “de color”. Más adelante nos ocuparemos de este tema. Pero es necesario, en orden a tratarlo debidamente, tener en cuenta de entrada si el capital humano de esos y otros colectivos entraña desde un principio diferencias que permitan explicar en alguna medida lo que luego ocurre. Sobre esas diferencias se trata a continuación, teniendo en cuenta los niveles de estudios traídos o adquiridos aquí por los distintos colectivos y también las experiencias laborales tenidas por ellos en sus países de origen.

Podemos partir de considerar los niveles de estudio:



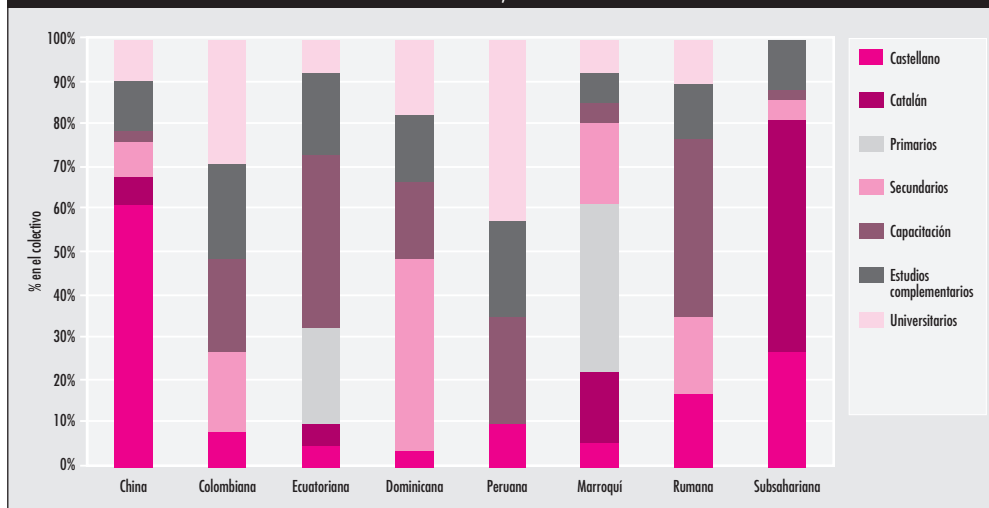
Si empezamos a considerar las diferencias por la parte inferior, advertimos inmediatamente que la proporción de los que no han llegado a obtener certificados de enseñanza primaria supera en dos colectivos el 50%: en el de los marroquíes y en el de los subsaharianos. Es un número notable y quizá debe preguntarse si la cosa obedece a usos de los países de origen poco ortodoxos en la demanda y expedición de títulos de ese nivel. Pero por lo demás es también algo elevada la proporción de ecuatorianos y dominicanos que se encontrarían en parecidas circunstancias. Entre los chinos, colombianos, peruanos y rumanos estas carencias serían excepción.

Si invertimos ahora la perspectiva y miramos al gráfico por su parte superior —o sea, atendiendo a la proporción de los inmigrantes que tienen titulaciones universitarias—, los colombianos y peruanos sobresalen entre los demás y de nuevo los marroquíes y subsaharianos resultan desfavorecidos.

Y si nos fijamos ya en los valores intermedios, encontramos que las diferencias son menores, aunque todavía destacan algo, entre peruanos y rumanos, los que poseen titulaciones de formación profesional.

Se alteraría muy poco la distribución de estas magnitudes del capital humano de enseñanzas cursadas en origen si se añaden a ellas las enseñanzas cursadas en España, pues como ya se observó son muy pocos los inmigrantes que complementan aquí sus estudios o abordan otros nuevos. Pero como tendencia parece poder decirse que los subsaharianos frecuentan sobre todo cursos de catalán y castellano, los ecuatorianos y rumanos, cursos de capacitación profesional, y los peruanos y colombianos, carreras universitarias. Por lo demás casi todos dicen que lo que pretenden con tales estudios es encontrar más fácilmente trabajo —o un trabajo mejor remunerado—. Las proporciones son las siguientes:

Gráfico 30
ESTUDIOS EN ESPAÑA, POR NACIONALIDAD

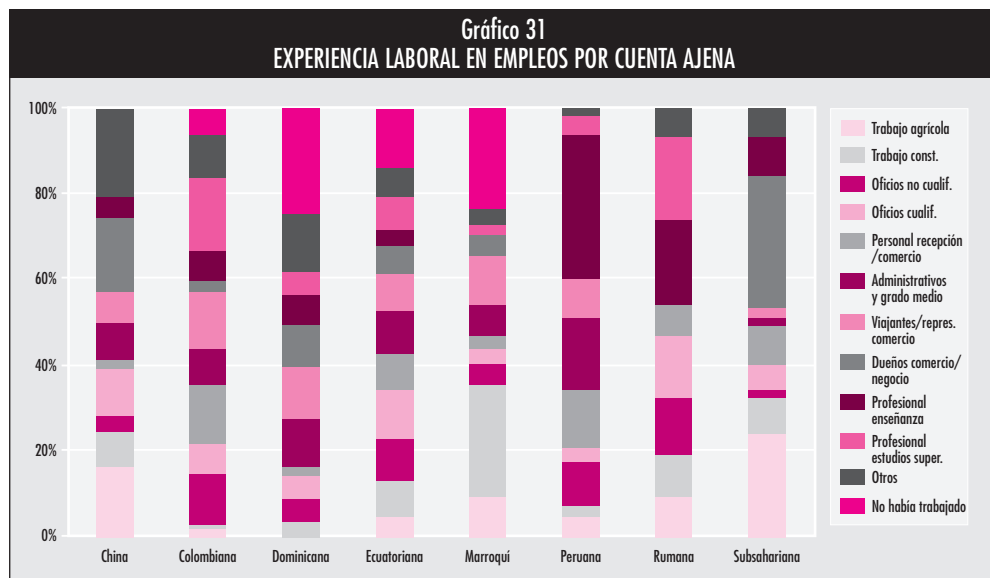


Si ahora pasamos a considerar el otro aspecto del capital humano traído, que es el de las distintas experiencias laborales aportadas por los nacionales de los distintos países, encontramos que es enormemente compleja la combinación de cifras y proporciones halladas. Pero *con respecto a los empleos desempeñados por cuenta ajena* sobresalen los siguientes rasgos:

- Entre los dominicanos, marroquíes y ecuatorianos es significativamente mayor el número de los que nunca habían trabajado antes de venir a España. Probablemente ello se debe a la presencia en esos colectivos de mujeres, sobre todo de mujeres muy jóvenes.
- La proporción de los que entre los chinos y los subsaharianos se habían empleado en pequeño comercio o pequeños negocios es también muy superior a la computable en otros colectivos.
- El empleo en oficios cualificados no llega al 5% de los pertenecientes a cada colectivo, salvo en el caso de los chinos, ecuatorianos y rumanos.
- Los marroquíes superan mucho a los demás en la experiencia del trabajo de la construcción, como los peruanos en las tareas de enseñantes y los ruma-

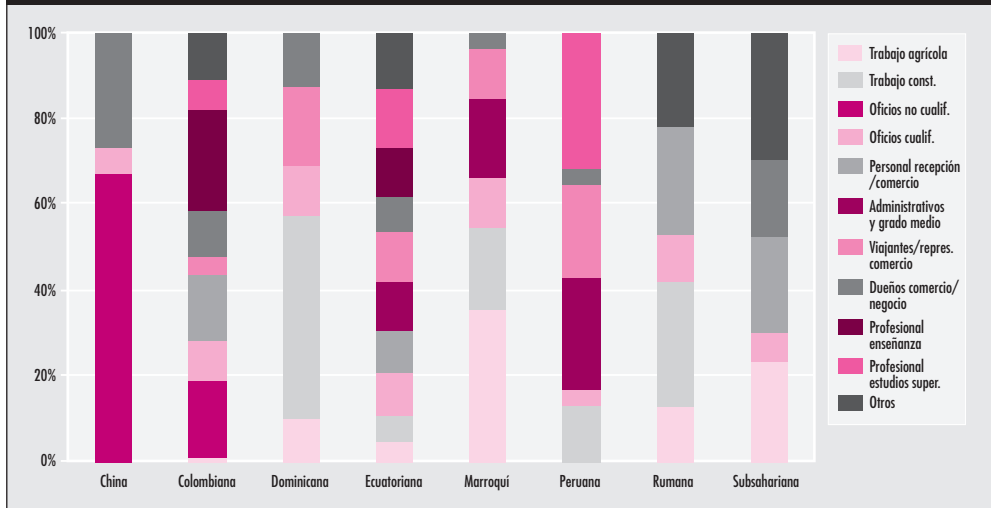
nos y colombianos en el ejercicio de profesiones vinculadas a títulos de enseñanza superior.

Otras diferencias son de menor importancia, como se refleja en el siguiente gráfico:



Poco añaden a estos datos los que se refieran a la experiencia habida en trabajos hechos por cuenta ajena, sobre todo porque sólo un 17% de los inmigrantes se habrían ocupado en esa clase de trabajos. Pero llama bastante la atención el número de los dominicanos que dicen haber trabajado por cuenta propia en la construcción, así como el de los peruanos que dicen haber trabajado, también por cuenta propia, en profesiones necesitadas de titulación superior:

Gráfico 32
EXPERIENCIA LABORAL POR CUENTA PROPIA, POR PAÍSES DE ORIGEN



Ahora bien: ¿cómo recibe el mercado de trabajo español el capital humano representado por esta experiencia laboral anterior?

El siguiente gráfico muestra que las diferentes ocupaciones se corresponden en gran medida con las nacionalidades, no con las experiencias traídas. Así el nicho del sector primario (agricultura y construcción, fundamentalmente) estaría básicamente compuesto por marroquíes, rumanos y, en menor medida, ecuatorianos; el sector servicios aglutinaría mayoritariamente a ciudadanos latinoamericanos, mientras que los negocios propios —incluyendo la venta ambulante— estarían regentados por subsaharianos o chinos.

Y, evidentemente, tal asociación no es del todo casual, sino que obedece a diferentes factores, que son los que condicionan la entrada —y, por ende, el salario— de un determinado colectivo en uno u otro sector. Del estudio de tales cuestiones se ocupa el capítulo siguiente.

Gráfico 33
TIPOS DE OCUPACIÓN POR COLECTIVOS

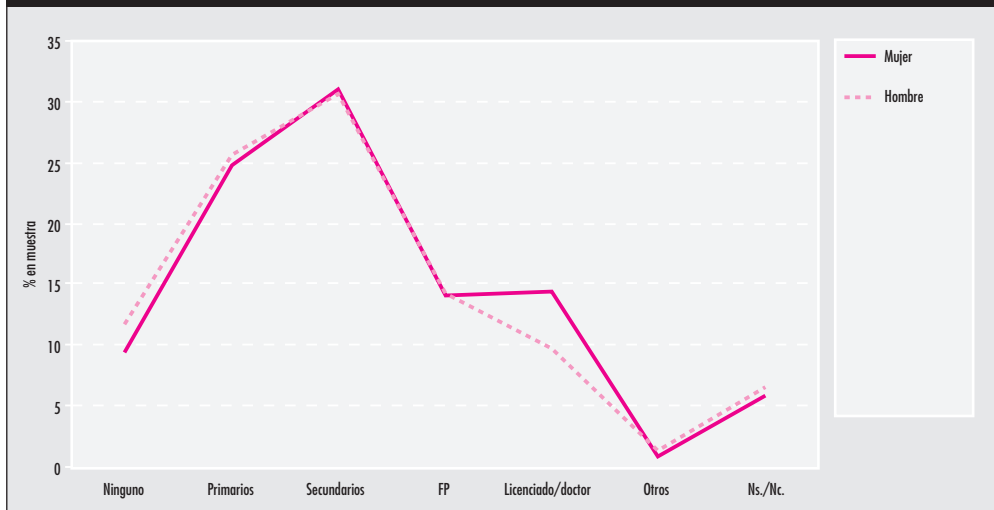


3.3. Las diferencias en el capital humano según los sexos y las diferencias que se hacen presentes en el mercado

Se presentan a continuación ordenándolas como en el apartado anterior, o sea, comparando los niveles de estudio conseguidos por cada uno de los sexos, así como la experiencia laboral por ambos reunida.

Entrando de golpe en el tema nos encontramos con una gran semejanza de conjunto en los niveles de estudio de ambos sexos, aunque no dejan de darse las pequeñas desigualdades que registra el siguiente gráfico:

Gráfico 34
TITULACIONES OBTENIDAS POR HOMBRES Y MUJERES



El perfil de las titulaciones vemos que es aproximadamente el mismo. Con dos diferencias no muy grandes, ambas a favor de las mujeres: hay menos mujeres entre quienes carecen totalmente de certificados de enseñanza primaria y también hay algunas más entre quienes poseen títulos universitarios. Preparémonos para ver en el capítulo siguiente la rentabilización que consiguen en España al ponerse a trabajar.

Debe añadirse un pequeño detalle: después de venidos algunos inmigrantes amplían estudios o piensan ampliarlos, redundando esto en aumento de su capital humano: un 25% ha participado ya en algunos cursos y un 27% piensa hacerlo. Pero en todo caso vemos hacia dónde se orientan los varones y las mujeres comparando la clase de cursos a que han atendido. Las proporciones indican que los varones han tendido más a mejorar su manejo de la lengua (castellana y catalana) y también a terminar sus estudios secundarios. Es en cambio mayor la proporción de mujeres que dice estar haciendo estudios secundarios. Las demás diferencias no son estadísticamente significativas. Y en conjunto estos datos apenas alteran el perfil del capital de estudios que los hombres y mujeres ya traían al venir.

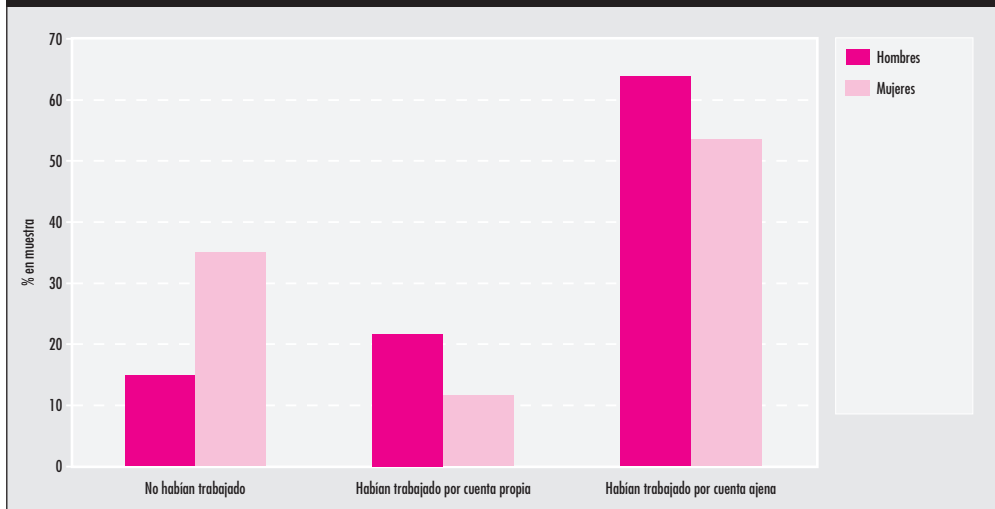
Gráfico 35
 PROPORCIÓN DE MUJERES Y HOMBRES QUE CURSARON EN ESPAÑA DISTINTOS ESTUDIOS



Todo esto en cuanto a los niveles de estudios traídos o adquiridos. ¿Y qué decir sobre la experiencia laboral?

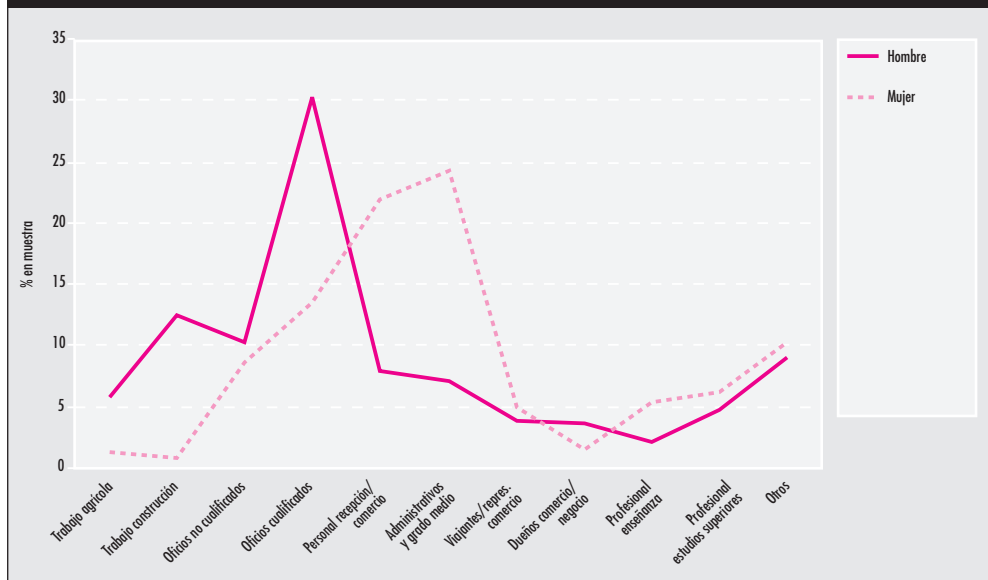
En cuanto a ella, el capital humano de los varones sería mayor que el de las mujeres, pues si de los primeros eran sólo un 14% los que no habían trabajado antes de emigrar (sin duda los venidos aún muy jóvenes), entre las mujeres es de un 34,9% (más de la tercera parte) la proporción de las que no habían trabajado. Y entre las mujeres con experiencia laboral, también es menor que entre los hombres la proporción de las que se emplearon por cuenta ajena. Éstos fueron los resultados:

Gráfico 36
EXPERIENCIA LABORAL DE HOMBRES Y MUJERES



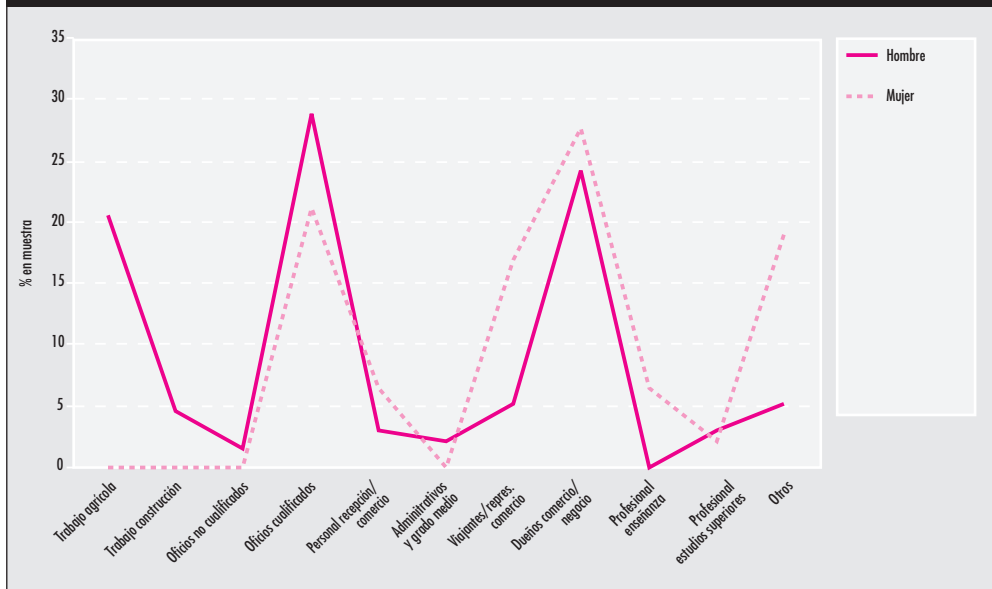
Si ahora nos fijamos en la calidad de los trabajos, tanto por cuenta propia como por cuenta ajena, encontramos curiosamente en esa calidad las mismas diferencias que en nuestra cultura se estaban dando por supuestas hasta ahora. Tratándose de los empleos por cuenta ajena, la proporción de los varones es mayor en experiencias de trabajo agrícola, construcción y de oficios cualificados; la de las mujeres es mayor en puestos de auxiliares administrativos y de comercio:

Gráfico 37
EXPERIENCIA LABORAL DE HOMBRES Y MUJERES POR CUENTA AJENA



El perfil de las experiencias laborales en empleos por cuenta propia no altera apenas esas proporciones:

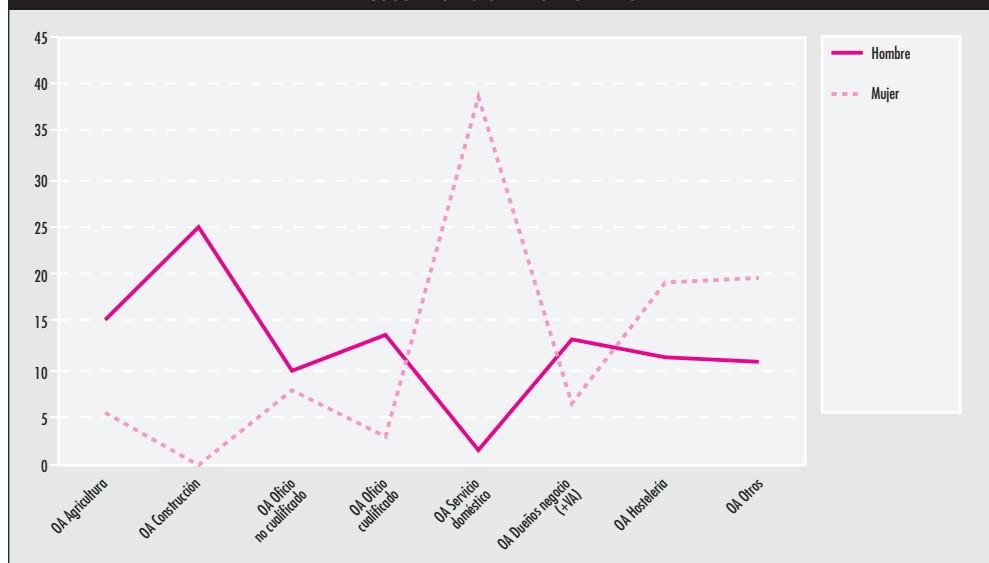
Gráfico 38
EXPERIENCIA LABORAL DE HOMBRES Y MUJERES POR CUENTA PROPIA



En resumen: si el nivel de capital humano aportado por las mujeres inmigrantes resulta ligeramente superior al de los varones cuando se estima atendiendo sólo a los estudios cursados por unas y otros, resulta en cambio netamente inferior si se estima atendiendo a la experiencia laboral previa a la inmigración. No porque las mujeres hayan ocupado peores empleos, sino porque más de un tercio de ellas carecería de experiencia laboral.

Veamos ahora cómo el mercado de trabajo condiciona en España por sexos el acceso de los inmigrantes al trabajo. El siguiente gráfico lo expresa de modo elemental:

Gráfico 39
USOS PROFESIONALES Y GÉNERO



El mercado laboral español, tal y como se deduce del gráfico, se encuentra claramente segmentado por razón del género. Así existirían nichos masculinos, como la agricultura y la construcción, mientras que el yacimiento de empleo femenino por antonomasia vendría configurado por el servicio doméstico.

Resulta interesante además que el perfil laboral del inmigrante masculino dentro del mercado de trabajo español se corresponde en gran medida con la experiencia profesional adquirida en los lugares de origen. Mientras que las habilidades femeninas, más enfocadas a la realización de trabajos administrativos y comerciales, no encuentran su correspondencia.

Por supuesto, esta situación no necesariamente tiene por qué permanecer estable. De hecho el servicio doméstico es el sector de empleo inmigrante que presenta mayor movilidad. Y, en este sentido, el factor tiempo (no disponible en este momento, dada la juventud del fenómeno migratorio) resultará decisivo para poder evaluar si realmente se produce un aumento de la rentabilidad del capital humano femenino vía adaptación de la formación adquirida en origen a las peculiaridades del mercado laboral español.

Conclusiones

Muy laborioso ha sido este intento de examinar los efectos condicionantes que se siguen de la mayor o menor transportabilidad de las distintas formas de capital humano poseído por los inmigrantes al lugar de su rentabilización en el mercado de trabajo español. Lo principal sería:

- Que solamente un tercio de los inmigrantes llega con el propósito de establecerse en España definitivamente, y eso perjudicaría la orientación que toman para rentabilizar su capital humano —por mucho que relativamente pronto los propósitos de estancia provisional se transformen en decisiones de estancia definitiva.
- Que apenas se aprecian condicionamientos fuertes del acceso de los inmigrantes al empleo, debidos al mal conocimiento de las lenguas españolas. Por lo demás el nivel de estudios de los que tienen el español por lengua materna es ligeramente superior al de aquellos que no lo tienen.
- Que siendo enormemente importante, como factor esencial de la rentabilización de las capacidades poseídas, el tiempo que puede emplear un inmigrante en adaptarlas al entorno encontrado, ese tiempo es aún demasiado breve para la gran mayoría —y especialmente para los que podrían aspirar a empleos de nivel superior.
- Que la gran segmentación del mercado de trabajo español entre los sectores primario y secundario descritos por Piore ha generado unas circunstancias en que es fácil conseguir malos empleos, pero difícil una movilidad ascensional hacia arriba de ellos.
- Que en el mercado español los inmigrantes están situándose según su nacionalidad —y seguramente mucho menos por intención propia que por efectos de la estructura de ese mercado y del acceso a él—. Porque hemos visto que las diferencias entre las ocupaciones que los inmigrantes llegan a obtener no se corresponden con diferencias paralelas en la preparación traída. Por lo demás, si se mira esa preparación, se observan carencias mayores en la escolarización de subsaharianos, marroquíes y —en menor grado— ecuatorianos. Y que por otra parte las titulaciones superiores aparecen más a menudo entre peruanos y colombianos. Pero dada la situación del mercado de trabajo español los menos preparados tienen mayor facilidad para encontrar trabajos de su nivel.

- Que la aptitud para el autoempleo sería significativamente mayor en chinos y subsaharianos, mientras que entre marroquíes, ecuatorianos y dominicanos aparecerían proporciones apreciables de quienes nunca trabajaron antes de venir a España (la mayoría, probablemente, mujeres jóvenes). Y relativamente pocos inmigrantes traerían experiencia en empleos de oficios cualificados —exceptuándose el caso de los marroquíes, experimentados en el campo de la construcción.
- Que los aumentos en capital humano que han podido darse entre los inmigrantes desde su llegada a España, dado el muy corto tiempo de su estancia en nuestro país, no muestran diferencias significativas. Y eso es lógico, porque los intervalos de tiempo que ha podido considerar el estudio son excesivamente cortos.
- Que el sexo condiciona enormemente en España las vías y posibilidades del acceso al trabajo.